



LISTA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI  
Z UWZGLĘDNIENIEM KWALIFIKACJI  
I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH, NA KTÓRE  
ISTNIEJE ZAPOTRZEBOWANIE  
NA LOKALNYM RYNKU PRACY  
W DĄBROWIE GÓRNICZEJ NA 2025 ROK

Dąbrowa Górnicza 2025



Listę zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej przygotowano na podstawie dwóch aktów prawnych:

- 1) Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy,
- 2) Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 listopada 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania,

z uwzględnieniem:

- 1) Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”,
- 2) wyników analiz ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie,
- 3) wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym barometru zawodów na poziomie województwa śląskiego oraz Miasta Dąbrowa Górnicza,
- 4) zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych,
- 5) wyników analiz skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w 2024 roku.

## 1) Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”

Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030” jest aktualizacją Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”, uchwalonej przez Sejmik Województwa Śląskiego 1 lipca 2013 roku i stanowi piątą edycję tego kluczowego dokumentu określającego cele rozwoju regionu oraz instrumenty ich realizacji w perspektywie roku 2030.

Przedstawiona w dokumencie wizja rozwoju jest kontynuacją i uszczegółowieniem myśli strategicznej realizowanej już od 2000 roku w kolejnych edycjach Strategii. Coraz bardziej świadomie podejmuje się w niniejszym dokumencie zagadnienia transformacji regionu uwzględniające poszanowanie środowiska naturalnego – Zielone Śląskie.

Zarysowane w dokumencie cele i kierunki wskazują drogę oraz narzędzia pozwalające na istotne zmiany gospodarcze prowadzące do pobudzenia tempa rozwoju gospodarczego regionu w oparciu o dynamicznie rozwijający się sektor przedsiębiorstw innowacyjnych. Strategia „Śląskie 2030” odpowiada również na wyzwania demograficzne stojące przed województwem śląskim oraz związane z poprawą warunków życia w regionie, zarówno dla jego obecnych, jak i przyszłych mieszkańców.

W Strategii wskazano 4 główne cele strategiczne (A, B, C i D), a w ich ramach wyznaczono łącznie 12 celów operacyjnych. Spośród nich zauważalny związek (wyeksponowany na poziomie kierunków interwencji w obrębie celów operacyjnych poprzez pogrubienie czcionki) z rynkiem pracy i aktywnością zawodową ma 5 celów operacyjnych:



#### Cel operacyjny: A.1. Konkurencyjna gospodarka

1. Dywersyfikacja struktury gospodarczej i rozwój gospodarki 4.0, w tym wsparcie procesów automatyzacji, uelastycznienia i digitalizacji produkcji przedsiębiorstw oraz **wzmocnienie kompetencji aktualnych i przyszłych kadr przemysłu.**
2. Rozwój infrastruktury ułatwiającej lokowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, w tym stref aktywności gospodarczej, Polskiej Strefy Inwestycji, parków technologicznych, przemysłowych oraz klastrów ze szczególnym uwzględnieniem klastrów ze statusem Krajowego Klastra Kluczowego.
3. Wsparcie sektorów tradycyjnych w zakresie podnoszenia ich konkurencyjności m.in. poprzez unowocześnienie procesów technologicznych, poprawę bezpieczeństwa pracy, ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko oraz rozwój zasobów ludzkich.
4. Promocja gospodarcza i podnoszenie jakości usług otoczenia biznesu, działających na rzecz umiędzynarodowienia działalności firm oraz klastrów.
5. Rozwój współpracy przedsiębiorstw, w tym w ramach klastrów i sieci.
6. Promocja i wdrażanie gospodarki obiegu zamkniętego.

#### Cel operacyjny: A.2. Innowacyjna gospodarka

1. Wsparcie zdolności firm do generowania i wdrażania innowacji oraz nowoczesnych rozwiązań technologicznych, w tym tworzenie i implementacja usług i technologii medycznych.
2. **Rozwój i aktywizacja oraz przyciąganie zasobów ludzkich, w szczególności w obszarach regionalnych i inteligentnych specjalizacji oraz przemysłów kreatywnych.**
3. Wsparcie szkół wyższych, instytucji i organizacji badawczych, w tym rozwój potencjału kadrowego w zakresie tworzenia rozwiązań innowacyjnych

i kreatywnych, w tym patentów oraz ich komercjalizacji we współpracy z sektorem gospodarczym.

4. Wsparcie uczestnictwa regionalnych podmiotów, zwłaszcza uczelni, w europejskiej i globalnej przestrzeni badawczej.
5. **Wsparcie tworzenia nowych i rozwoju istniejących firm, w tym start-upów, opartych na potencjałach regionu oraz wykorzystujących technologie rozwijane w regionie, w szczególności w obszarach regionalnych i inteligentnych specjalizacji oraz przemysłów kreatywnych.**
6. Wsparcie umiędzynarodowiania, usieciowienia podmiotów regionalnych w procesie kreowania innowacji oraz współpracy interdyscyplinarnej.

Cel operacyjny: A.3. Silna lokalna przedsiębiorczość

1. **Wsparcie tworzenia i rozwój MŚP (szczególnie start-upów), w tym podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników, jakości usług otoczenia biznesu oraz promocja produktów lokalnych i tradycyjnych, wspieranie wdrażania technologii cyfrowych.**
2. Wsparcie produkcji oraz sprzedaży lokalnych produktów rolnych i spożywczych na lokalnych rynkach, wsparcie dostosowania sektora rolniczego do zmian klimatu.
3. Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości w obszarze turystyki oraz usług czasu wolnego wykorzystujących atrakcje i potencjały lokalne.
4. Rozwój istniejących i tworzenie nowych produktów turystycznych oraz wzmacnianie marek terytorialnych, w tym poprzez rozwój infrastruktury turystycznej i okołoturystycznej.

Cel operacyjny: B.2. Aktywny mieszkaniec

1. Promocja aktywnego i zdrowego stylu życia.

2. Podniesienie jakości i poprawa dostępu do oferty i infrastruktury kultury, sportu, rekreacji i turystyki umożliwiającej wszechstronny rozwój mieszkańców.
3. Promowanie, upowszechnianie i ochrona dziedzictwa kulturowego.
4. Wyposażanie przestrzeni publicznych w infrastrukturę umożliwiającą wspólne spędzanie czasu przez mieszkańców oraz integrację społeczności lokalnych, w tym zapewniającą dostępność urbanistyczno-architektoniczną dla osób ze szczególnymi potrzebami.
5. Promocja i wsparcie podmiotów ekonomii społecznej.
6. **Wzmocnienie aktywności społecznej i zawodowej mieszkańców, w tym osób starszych i osób z niepełnosprawnościami.**
7. **Wsparcie przekwalifikowania zawodowego i nabywania nowych kompetencji przez osoby objęte procesem transformacji gospodarczej.**
8. Wzmocnienie świadomości i budowanie tożsamości narodowej oraz regionalnej.

Cel operacyjny: B.3. Atrakcyjny i efektywny system edukacji i nauki

1. Podniesienie jakości i poprawa dostępu do nowoczesnej oferty edukacyjnej na wszystkich poziomach nauczania, odpowiadającej wyzwaniom społecznym i gospodarczym, w tym rynku pracy.
2. Wzmocnienie kształcenia kluczowych umiejętności i kompetencji uczniów z uwzględnieniem umiejętności emocjonalnych oraz psychospołecznych, niezbędnych do funkcjonowania w dorosłym życiu oraz swobodnego poruszania się na rynku pracy.
3. Rozwój umiejętności, kompetencji i kwalifikacji kadry dydaktycznej na wszystkich poziomach nauczania.

4. Rozwój umiejętności, kompetencji i kwalifikacji społeczeństwa informacyjnego.
5. Rozwój współpracy podmiotów edukacyjnych w wymiarze międzysektorowym i międzynarodowym, w tym na rzecz dualnego kształcenia zawodowego.
6. Podnoszenie konkurencyjności i atrakcyjności ośrodków akademickich i placówek szkolnictwa wyższego w regionie.
7. Podniesienie jakości i poprawa dostępu do oferty kształcenia ustawicznego oraz promocja uczenia się przez całe życie<sup>1</sup>.

Jak zatem widać zapisy Strategii w obszarze związanym z rynkiem pracy i tworzeniem nowych miejsc pracy, są bardzo ogólne, strategia nie wskazuje konkretnych branż, w których tworzenie nowych miejsc pracy miałyby charakter priorytetowy, tym niemniej wyraźnie przewija się w niej wątek regionalnych i inteligentnych specjalizacji oraz przemysłów kreatywnych.

Inteligentne specjalizacje województwa śląskiego po raz pierwszy wskazano w **Regionalnej Strategii Innowacji Innowacji Województwa Śląskiego 2030**.

Zidentyfikowano je na podstawie procesu foresightowego<sup>2</sup> przeprowadzonego pod hasłem „Priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa śląskiego” oraz uzupełniających prac związanych z przygotowaniem *Programu*

---

<sup>1</sup> Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030” - Zielone Śląskie - uchwała Sejmiku Województwa Śląskiego nr VI/24/1/2020 z dnia 19 października 2020 r.

<sup>2</sup> Słownik oksfordzki języka angielskiego definiuje foresight jako zdolność do przewidywania i przygotowania się na przyszłe zdarzenia i potrzeby. W języku polskim nie ma dobrego odpowiednika tego terminu (Jasiński 2007), dlatego też w literaturze powszechnie funkcjonuje termin angielski. Najbliższym jego odpowiednikiem byłoby tłumaczenie go jako „aktywne budowanie obrazu przyszłości”, co łączy trzy elementy: monitorowanie i prognozowanie oraz oddziaływanie na rzeczywistość z uwzględnieniem jej przyszłego rozwoju. Foresight stara się przy tym uwzględnić czynniki społeczne, technologiczne, ekonomiczne, ekologiczne i polityczne.



*Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2010-2023*<sup>3</sup>. Ówczesnie lista inteligentnych specjalizacji obejmowała trzy obszary: energetykę, medycynę oraz technologie informacyjne i komunikacyjne.

W kolejnych latach na bazie procesu przedsiębiorczego odkrywania i analizy śródkresowej (2018) zaproponowano dwa nowe obszary inteligentnych specjalizacji. Co oznacza, że **aktualnie inteligentnymi specjalizacjami województwa śląskiego są:**

- energetyka,
- medycyna,
- technologie informacyjne i komunikacyjne,
- zielona gospodarka,
- przemysły wschodzące.

Jak wynika z *Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Śląskiego 2030*<sup>4</sup> szybko zmieniająca się sytuacja w obszarze technik cyfrowych, technik produkcyjnych, jak i ram prawnych oraz stylu życia przyczyni się do nieustannych zmian

---

<sup>3</sup> Pierwszą wersję PRT zrealizowano w ramach projektu pn. Zarządzanie, wdrażanie i monitorowanie Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Śląskiego realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki, Działania 8.2 Transfer wiedzy, Poddziałania 8.2.2 Regionalnej Strategii Innowacji w okresie od 01.07.2009 do 31.08.2011. Aktualizacja PRT została przeprowadzona dwutorowo i obejmowała realizację projektu dla obszarów technologicznych gdzie funkcjonują Obserwatoria Specjalistyczne i badania ewaluacyjne dla obszarów technologicznych, w których nie ukształtowały się dotychczas Obserwatoria Specjalistyczne – tj. obszar technologiczny transport i infrastruktura transportowa oraz Przemysł maszynowy, samochodowy i górniczy<sup>3</sup>. Działania realizowane w formule projektowej (projekt „Sieć Regionalnych Obserwatoriów Specjalistycznych w Procesie Przedsiębiorczego Odkrywania (SO RIS w PPO)) objęły rozległe konsorcjum, gdzie liderem był Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, a partnerami instytucje zaangażowane w Sieć Regionalnych Obserwatoriów Specjalistycznych (SO RIS), w ramach której zaimplementowano szereg działań intensyfikujących dialog z interesariuszami (tj. badanie potrzeb przedsiębiorców i jednostek naukowych) oraz inwentaryzację oferty rynkowej IOB i sfery B+R w regionie, co ostatecznie wpłynęło na zaangażowanie w prace nad aktualizacją szerokiej grupy aktorów ekosystemu innowacji województwa śląskiego.

<sup>4</sup> Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030 - uchwała Zarządu Województwa Śląskiego Nr 1554/246/VI/2021 z dnia 30 czerwca 2021 r.





w przedsiębiorstwach. Chcąc przetrwać na rynku, mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa są zmuszone do regularnego opuszczania swojej strefy komfortu. By skutecznie przeprowadzić zmiany, pracownicy powinni posiadać nie tylko odpowiednie umiejętności techniczne, ale również kompetencje społeczne. Badanie wśród firm innowacyjnych, działających w obszarach inteligentnych specjalizacji w województwie śląskim, pokazały, że przedsiębiorstwa oczekują od swoich pracowników posiadania takich kompetencji, jak: wiedza specjalistyczna i doświadczenie, rzetelność i sumienność w wykonywaniu powierzonych funkcji, zadań i obowiązków oraz umiejętność szybkiego uczenia się<sup>5</sup>. **W przedsiębiorstwach, które uczestniczyły w badaniach, przewiduje się w kolejnych latach zatrudnienie: specjalistów, pracowników produkcyjnych, operatorów, programistów, kontrolerów jakości, konstruktorów oraz pracowników naukowo-badawczych do działów B+R.**

Dane dostępne w systemie REGON na koniec czerwca 2020 roku pokazują, że co do koncentracji liczby podmiotów w wybranych specjalizacjach, województwo śląskie nie odstaje od innych wiodących w Polsce regionów.

Oceniając przez pryzmat liczby pracujących przewidywanej przez zgłaszającego w momencie dokonywania wpisu podmiotu gospodarczego do systemu REGON (z zastrzeżeniem, że niektóre podmioty, z uwagi na odwołanie do tego samego kodu PKD w różnych obszarach inteligentnych specjalizacji, mogą się dublować) można stwierdzić, że do kluczowej grupy docelowej polityki wsparcia innowacji w oparciu o inteligentne specjalizacje, można zaliczyć:

- w inteligentnej specjalizacji – Energetyka: 695 podmiotów;
- w inteligentnej specjalizacji – Medycyna: 1 063 podmioty;
- w inteligentnej specjalizacji – ICT: 317 podmiotów;

---

<sup>5</sup> Zapotrzebowanie na kwalifikacje/umiejętności w przedsiębiorstwach innowacyjnych działających w obszarze inteligentnych specjalizacji na tle gospodarczym Śląska, Grupa BST na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, 2019



- w inteligentnej specjalizacji – Przemysły wschodzące: 1 396 podmiotów;
- w inteligentnej specjalizacji – Zielona gospodarka: 3 401 podmiotów.

## Energetyka

W ekosystemie tradycyjnej energetyki znajdują się dostawcy instalacji, firmy inżynierskie, integratorzy oraz firmy usługowe, w tym zajmujące się automatyką, informatyką i utrzymaniem ruchu. W budownictwie energooszczędnym działa szereg firm małych i średnich w obszarach materiałów budowlanych, technologii prefabrykacji budynków oraz automatyki budynkowej.

## Medycyna

W województwie śląskim znajduje się kilkadziesiąt szpitali i klinik, w tym renomowane jednostki specjalistyczne. Oprócz publicznych, na koniec 2018 roku aktywnych w regionie było 20 szpitali prywatnych. Największy potencjał rozwojowy, zarówno w zakresie medycznym, jak i technologicznym, mają takie obszary, jak: kardiologia, w tym kardiologia dziecięca oraz kardiochirurgia; onkologia wraz z chirurgią onkologiczną, ginekologią onkologiczną, onkologią i hematologią dziecięcą, radioterapią onkologiczną; ortopedia i traumatologia narządu ruchu; rehabilitacja medyczna; leczenie urazów oparzeniowych i ran przewlekłych oraz transplantologia i okulistyka. W regionie działa ok. 60 firm farmaceutycznych, jednak nie ma tu swojej siedziby żadna z 50 największych firm o istotnym zapleczu badawczym. Z kolei w grupie producentów wyrobów medycznych znajdują się przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa, skoncentrowane na pojedynczych, niszowych produktach. W województwie działalność prowadzi około 100 firm zajmujących się badaniami, produkcją i dystrybucją sprzętu medycznego. Potencjał eksportowy specjalizacji to przede wszystkim: robotyka w służbie medycyny, nanotechnologie, leki i nośniki leków, nowe materiały i nowe zastosowanie dla istniejących materiałów



w szeroko rozumianej medycynie, druk 3D/biodruk, telemedycyna, algorytmy wspierające procesy decyzyjne w medycynie, bioinformatyka, innowacyjne produkty medyczne z certyfikatem CE.

### ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne

Udział województwa śląskiego w krajowej strukturze przedsiębiorstw ICT wynosi około 8,8%. Wśród nich istotną rolę odgrywają firmy typu software house oraz firmy zajmujące się sztuczną inteligencją czy też szeroko rozumianym Internetem Rzeczy. Także producenci gier i specjalistycznego oprogramowania systemowego dla dedykowanych sektorów (administracja publiczna, służba zdrowia, górnictwo, przemysł) oraz dostawcy usług telekomunikacyjnych i data centre znacząco rozwinęli swoją działalność w regionie w ostatniej dekadzie. Przedsiębiorstwa aktywne w tym obszarze prowadzą własne prace badawczo-rozwojowe i współpracują z uczelniami w zakresie przygotowania przyszłej kadry.

### Przemysły wschodzące

Przemysły wschodzące (emerging industries) stanowią nowe lub istniejące sektory gospodarki i łańcuchy wartości, które rozwijają się w nowe gałęzie przemysłu, przyszłościowe dla rozwoju regionu. Przemysły wschodzące są kreowane i wzmacniane przy udziale technologii międzysektorowych, innowacyjnych, kreatywnych usług oraz zmian społecznych, wynikających z ekologicznych i zasobooszczędnych rozwiązań. Do grupy przemysłów wschodzących należą:

- Przemysły kreatywne (Creative industries) – Obejmują branże związane z tworzeniem, produkcją i/lub dystrybucją dóbr i usług kreatywnych oraz włączeniem elementów kreatywnych w szersze procesy i inne sektory. Przedsiębiorstwa z tego obszaru opierają swoje działania na reklamie, architekturze, sztuce, rzemiośle, projektowaniu, modzie, filmie, muzyce, sztukach

widowiskowych, publikacjach, zabawkach i grach e-gamingu, rekreacji fizycznej i sporcie oraz telewizji i radiu. Integrują je w produktach, usługach i pakietach ofert przedsiębiorstw różnych sektorów. Przykładem oddolnej inicjatywy są działania podjęte przez miasto Katowice i przedsiębiorstwa międzynarodowe wokół idei e-gamingu.

- Przemysły mobilności (Mobility industries) dotyczą optymalizacji mobilności towarów i osób poprzez połączenie różnych środków i dróg transportu (w szczególności samochodu/drogi, pociągu/kolei, samolotu/powietrza i statku/wody), optymalizacji efektywności wykorzystania zasobów lub zmniejszenia kosztów albo oddziaływania mobilności na środowisko. Ten obszar obejmuje cały łańcuch wartości związanych z przemysłem motoryzacyjnym i lotniczym, w tym: nowe materiały, napędy i technologie wytwarzania – także wzory mobilności stosowane w miastach z wykorzystaniem różnych środków transportu i modeli ich użytkowania. Uwzględnia również aspekty infrastrukturalne w celu kreowania rozwiązań zintegrowanych w szeroko rozumianym sektorze logistycznym (inteligentne magazyny, inteligentna logistyka wewnętrzna). Można zaobserwować współpracę na styku sektora motoryzacyjnego, budowy maszyn oraz ICT, co odzwierciedla się w działaniach klastra Silesia Automotive & Advanced Manufacturing oraz Śląskiego Klastra Lotniczego

### Zielona gospodarka

Istotą regionalnej inteligentnej specjalizacji „Zielona gospodarka” jest w tym kontekście generowanie i wdrażanie innowacyjnych, niskoemisyjnych, zasobooszczędnych i sprzyjających włączeniu społecznemu rozwiązań dla rozwoju gospodarki regionu przy jednoczesnej realizacji celów środowiskowych, określonych w dokumentach strategicznych, realna poprawa stanu jakości środowiska



i warunków życia w województwie śląskim. Zielona gospodarka jest ściśle związana ze specjalizacją „Energetyka” w kontekście odnawialnych źródeł energii i efektywności energetycznej ze specjalizacją „Technologie informacyjne i komunikacyjne” przez pryzmat wykorzystania systemów informacyjnych (wielkie zbiory danych, optymalizacja procesów w czasie rzeczywistym) oraz z przemysłami wschodzącymi, w których szczególne znaczenie mają: optymalizacja procesowa, optymalizacja zasobów i zrównoważone wzornictwo. Kluczową rolę dla województwa śląskiego – zarówno pod kątem jakości życia, jak i zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstw przemysłowych – odgrywają czyste powietrze i dostęp do wody.

## 2) Analiza ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie

Analizie poddane zostały wszystkie oferty zatrudnienia zgłoszone i pozyskane przez dąbrowski Urząd Pracy w 2024 roku. W całym 2024 roku do dąbrowskiego Urzędu Pracy zgłoszono 2966 ofert zatrudnienia (łącznie ze stażami i pracami okresowymi), a więc o 800 ofert mniej niż w roku 2023 (3766 ofert).

Dane dotyczące ofert zatrudnienia zostały zagregowane wg kodu zawodów a następnie zestawione w kolejności od największej liczby miejsc zatrudnienia do najmniejszej. Do zawodów, w ramach których zgłoszono największą liczbę miejsc pracy należą: pracownik produkcji – 482 miejsca pracy, pomocniczy robotnik hodowli zwierząt – 350 miejsc pracy, hodowca drobiu – 200 miejsc pracy, pozostali robotnicy wykonujący proste prace w przemyśle – 144 miejsca pracy, monter maszyn i urządzeń odlewniczych – 96 miejsc pracy, pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką) – 76 miejsc pracy, pracownik biurowy – 68 miejsc pracy, pracownik rozbioru mięsa – 63 miejsca pracy, monter wyrobów z tworzyw sztucznych – 60



miejsc pracy, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych – 60 miejsc pracy, monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń – 54 miejsca pracy, policjant służby prewencji – 54 miejsca pracy, lakiernik tworzyw sztucznych – 50 miejsc pracy, kierowca operator wózków jezdniowych – 43 miejsca pracy, robotnik gospodarczy – 42 miejsca pracy, sortowacz surowców wtórnych – 42 miejsca pracy.

Tabela nr 1 – Liczba miejsc zatrudnienia zgłoszonych w poszczególnych zawodach w 2024 roku

Lp.	Zawód lub specjalność	Liczba miejsc pracy
1.	Pracownik produkcji	482
2.	Pomocniczy robotnik hodowli zwierząt	350
3.	Hodowca drobiu	200
4.	Pozostali robotnicy wykonujący proste prace w przemyśle	144
5.	Monter maszyn i urządzeń odlewniczych	96
6.	Pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką)	76
7.	Pracownik biurowy	68
8.	Pracownik rozbioru mięsa	63
9.	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	60
10.	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	60
11.	Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	54
12.	Policjant służby prewencji	54
13.	Lakiernik tworzyw sztucznych	50
14.	Kierowca operator wózków jezdniowych	43
15.	Robotnik gospodarczy	42
16.	Sortowacz surowców wtórnych	42
17.	Pozostali pracownicy wykonujące proste prace gdzie indziej niesklasyfikowane	35
18.	Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	33
19.	Operator suwnic (suwnicowy)	30
20.	Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni	27
21.	Ślusarz	27
22.	Opiekun osoby starszej	26
23.	Pomocniczy robotnik budowlany	25
24.	Sprzedawca	24
25.	Pokojowa	23
26.	Technik prac biurowych	21
27.	Kierowca ciągnika rolniczego	21
28.	Pomoc lakiernika	20



Zawodów, w których zgłoszono minimum 20 miejsc pracy na przestrzeni 2024 roku było 28, łącznie w ich ramach zgłoszono 2196 miejsc pracy, a więc 74% wszystkich zgłoszonych miejsc zatrudnienia.

Powyższa analiza uzupełniona została o analizę ofert pracy, które dostępne były w ramach najpopularniejszych serwisów internetowych pl.indeed.com, pracuj.pl., praca.pl, infopraca.pl.

Ze względu na dostępne dane, w tym przypadku analizie poddane zostaną nie konkretne zawody zgodnie z klasyfikacją zawodów, lecz całe branże, w których zgłaszane są oferty pracy. W przypadku Dąbrowy Górniczej odnotowano 1802 oferty pracy w 22 następujących branżach<sup>6</sup>:

Lp.	Branża	Liczba ofert pracy
1.	Produkcja/przemysł	506
2.	Serwis/technika/montaż	196
3.	Obsługa klienta/sprzedaż	195
4.	Praca fizyczna	149
5.	Transport/spedycja/logistyka/dystrybucja	127
6.	Inżynieria/projektowanie	96
7.	Budownictwo/geodezja	76
8.	Medycyna/opieka zdrowotna	75
9.	Księgowość/audyt/podatki	70
10.	Finanse/ekonomia	56
11.	Nieruchomości	42
12.	IT – Rozwój oprogramowania	36
13.	Edukacja/szkolenia	33
14.	Administracja biurowa	32

<sup>6</sup> Ze względu na system funkcjonowania wyszukiwarek ofert zatrudnienia na portalach internetowych, w przypadku zastosowania filtra selekcji – oferty pracy z danego miasta, wyświetlane są wszystkie oferty pracy, w których pojawia się nazwa danego miasta, przy czym liczba ofert pracy nie jest równa liczbie miejsc zatrudnienia; analizę przeprowadzono w I połowie stycznia 2025 roku



Lista zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej na 2025 rok

15.	Motoryzacja/automotiv	30
16.	Kadra zarządzająca	27
17.	Zasoby ludzkie/kadry	16
18.	Elektronika/telekomunikacja	15
19.	Kontrola jakości	12
20.	Łańcuch dostaw	8
21.	Doradztwo/konsulting	4
22.	Internet/e-Commerce/Nowe media	1

Jak widać z powyższego zestawienia tabelarycznego branże, w których zgłoszono najwięcej ofert pracy to produkcja/przemysł (506 ofert pracy), serwis/technika/montaż (196 ofert pracy), obsługa klienta/sprzedaż (195 ofert pracy), praca fizyczna (149 ofert pracy), transport/spedycja/logistyka/dystrybucja (127 ofert pracy) oraz inżynieria/projektowanie (96 ofert).





### 3) Wyniki analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, na poziomie województwa śląskiego oraz Miasta Dąbrowa Górnicza

W tym obszarze analizy uwzględnione zostały cztery kluczowe dokumenty:

- Sytuacja na śląskim rynku pracy w aspekcie społeczno-gospodarczym w perspektywie do 2025 roku w opiniach przedsiębiorców - badanie sondażowe,
- Rynek pracy w województwie śląskim w 2023 roku – raport przygotowany w marcu 2024 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach,
- Prognoza Barometr zawodów na 2025 dla województwa śląskiego,
- Prognoza Barometr zawodów na 2025 dla miasta Dąbrowa Górnicza.



## Sytuacja na śląskim rynku pracy w aspekcie społeczno-gospodarczym w perspektywie do 2025 roku w opiniach przedsiębiorców - badanie sondażowe

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach badanie wykonała firma Grupa BST Sp. z o.o., w miesiącach lipiec – wrzesień 2021 r. Badanie przebiegało zgodnie z celami głównymi oraz nakreśloną problematyką badawczą i przy wykorzystaniu opracowanego przez WUP w Katowicach zestandaryzowanego kwestionariusza wywiadu.

Badanie przebiegało w dwóch etapach. W pierwszym etapie zgodnie z celem i problematyką badawczą realizowano badanie sondażowe (ilościowe – pierwotne), a w kolejnym zgodnie z celem dotyczącym oceny koniunktury gospodarczej dokonano analizy danych zastanych Głównego Urzędu Statystycznego zawartych w opracowaniu „Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie śląskim” – badanie wtórne.

W badaniu sondażowym (ilościowym) w stosunku do założonej próby badawczej, wzięły udział 14 952 podmioty gospodarcze tj. o 124 więcej niż zakładano, co nie odbiega od założeń pierwotnych i rozkładu próby ze względu na sektory gospodarki (sekcje PKD), subregiony oraz wielkość przedsiębiorstwa.

*Stanowiska pracy, na których w perspektywie 2022 r. planowany jest spadek/wzrost zatrudnienia*

W 2022 r. przewidywana przez uczestników badania redukcja zatrudnienia będzie dotyczyć czterech wielkich grup zawodów, podczas gdy wzrost zaledwie jednej, a względna równowaga czterech.

Grupy zawodów, w których odnotowano większe spadki niż wzrosty liczby miejsc pracy to:

- **pracownicy biurowi**, w tej grupie zawodów różnica między spadkiem a wzrostem zatrudnienia wynosi 16,9 p. proc. na rzecz spadku, co może oznaczać, że pracownicy biurowi będą mieli problemy ze znalezieniem pracy. Spadek zatrudnienia przewidywany jest głównie w dużych firmach, a także w sektorze przemysłowym oraz z Subregionu Zachodniego w następujących zawodach: sekretarka, asystent biurowy, referent, pracownik kadrowy, fakturzysta, pracownik call center, asystent ds. księgowości, magazynier, doradca klienta, pracownik obsługi klienta.
- **pracownicy wykonujący prace proste**, w tej grupie zawodów różnica między spadkiem a wzrostem zatrudnienia wynosi 9,9 p. proc. na rzecz spadku. Redukcja miejsc pracy nastąpi głównie w małych firmach, przede wszystkim w sektorach rolniczym i przemysłowym, a także w firmach zlokalizowanych w Subregionie Centralnym i Zachodnim. Wśród zawodów, w których prognozowany jest spadek zatrudnienia przedsiębiorcy wymieniają: sprzątaczkę, pracownika fizycznego, robotnika budowlanego, pracownika produkcji, pokojową, ręczny pakowacz, pomoc kuchenną, zmywakowy.
- **pracownicy usług i sprzedawcy**, w tej grupie zawodów różnica między spadkiem a wzrostem miejsc pracy wynosi 8,3 p. proc. na rzecz spadku. Redukcja zatrudnienia nastąpi zwłaszcza w małych i średnich firmach, w sektorze rolniczym, usług nierynkowych oraz w przedsiębiorstwach z siedzibą w Subregionie Centralnym. Zwolnieniami będą zagrożone zwłaszcza osoby w zawodach: sprzedawca, kasjer, doradca klienta, kucharz, kelner, ochroniarz.
- **technicy i inny średni personel**, to grupa zawodów, w której różnica między spadkiem a wzrostem zapotrzebowania na pracowników wynosi 6,5 p. proc.

na rzecz spadku. Spadek zatrudnienia nastąpi przede wszystkim w małych i dużych firmach, w sektorze przemysłowym, oraz w firmach zlokalizowanych w Subregionie Zachodnim i Południowym. Zwolnienia obejmą zwłaszcza techników: informatyków i teleinformatyków, elektryków, mechaników, geodetów, pracowników administracyjnych i biurowych.

Sytuacja odwrotna, w której prognozowany jest wzrost zatrudnienia dotyczy jednej grupy zawodowej:

- **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**, to grupa zawodów, w której różnica między spadkiem a wzrostem liczby miejsc pracy wynosi 24,9 p. proc. na rzecz wzrostu. Zwiększenie zapotrzebowania na pracowników prognozowane jest we wszystkich firmach niezależnie od ich wielkości, w każdym sektorze gospodarki oprócz rolniczego, w którym żaden respondent nie deklarował spadku/wzrostu zatrudnienia w tej grupie oraz we wszystkich subregionach. Poszukiwani będą przede wszystkim: robotnicy budowlani, elektrycy, spawacze, ślusarze, murarze, tynkarze, mechanicy samochodowi, stolarze, brukarze, cieśle, tokarze, dekarze, hydraulicy, zbrojarze, robotnicy przemysłowi, robotnicy w produkcji.

Względą równowagę między spadkiem a wzrostem zatrudnienia odnotowano w czterech grupach zawodów:

- **rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy**, gdzie różnica między spadkiem a wzrostem liczby miejsc pracy wynosi 1,7 p. proc. na rzecz spadku. Względna równowaga w zatrudnieniu będzie miała miejsce głównie w małych i mikro firmach, w sektorze usług nierynkowych oraz w Subregionie Północnym i Centralnym, w zawodach: rolnik, sadownik, ogrodnik, hodowca.

- **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**, w tej grupie zawodów różnica między spadkiem a wzrostem wynosi 1,5 p. proc. na rzecz wzrostu. Stabilizacja zatrudnienia nastąpi przede wszystkim w mikroprzedsiębiorstwach, w sektorze przemysłowym, w Subregionie Zachodnim w następujących zawodach: kierowca (kat. B, C+E, D), operator maszyn budowlanych, monter, w tym monter instalacji hydraulicznych i grzewczych, operator wózków widłowych, operator CNC, operator maszyn produkcyjnych.
- **specjaliści**, to grupa zawodów, w której różnica między spadkiem a wzrostem miejsc pracy wynosi 1,4 p. proc. na rzecz spadku. Względna równowaga zapotrzebowania na pracowników będzie miała miejsce głównie w małych i mikro przedsiębiorstwach, w sektorze usług rynkowych oraz w Subregionie Centralnym i Północnym w następujących zawodach: księgowy, menadżer, informatyk (w tym programista), nauczyciel, pielęgniarka, lekarz, fizjoterapeuta, inżynier (w tym budownictwa, produkcji, utrzymania ruchu, elektryk, projektant, automatyk-robotyk), architekt, psycholog, analityk (danych, finansowy), grafik komputerowy.
- **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**, w tej grupie zawodów różnica między zwolnieniami a zatrudnieniami wynosi 1,4 p. proc. na rzecz spadku. Względna równowaga w zatrudnieniu występuje we wszystkich subregionach województwa śląskiego oraz dotyczy głównie średnich i małych firm. Taka sytuacja widoczna jest w firmach z sektora usług nierynkowych oraz sektora przemysłowego. Najbardziej narażone na utratę pracy mogą być osoby pracujące w następujących zawodach: dyrektor, członek zarządu, kierownik.

W prognozach zatrudnienia na 2022 r. w opiniach ponad połowy przedsiębiorców nie ma przeciwwskazań do zatrudniania pracowników, którzy wcześniej związani byli

z branżą górniczą (54,5%). Zatrudnieniem takich osób są zainteresowani głównie przedsiębiorcy z dużych, średnich i małych firm (odpowiednio: 63,9%; 62,6%; 57,0%), najczęściej przedsiębiorcy z sektora rolniczego i przemysłowego (odpowiednio: 75,0%; 68,5%) oraz z Subregionu Centralnego i Południowego (odpowiednio: 56,7%; 54,9%).

## Rynek pracy w województwie śląskim w 2023 roku

Opracowanie „Rynek pracy w województwie śląskim w 2023 r.” zawiera roczne podsumowanie sytuacji na śląskim rynku pracy w odniesieniu do danych wojewódzkich i poszczególnych powiatów. Zostało ono sporządzone w marcu 2024 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach na podstawie danych zawartych w obligatoryjnej sprawozdawczości o rynku pracy, której podstawą prawną jest ustawa o statystyce publicznej z dnia 29 czerwca 1995 r. Ponadto korzystano z informacji i opracowań m.in. Głównego Urzędu Statystycznego, Urzędu Statystycznego w Katowicach oraz Grupy Banku Światowego.

Należy wyjaśnić, że w momencie opracowywania dokumentu pn. *Lista zawodów i specjalności na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej na 2025 rok*, nie był jeszcze dostępny raport poświęcony śląskiemu rynkowi pracy w roku 2024, dlatego też przywołano dane z raportu najbardziej aktualnego na dzień sporządzenia ww. listy.

Analizy struktury ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy dokonano w oparciu o klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Spośród 116 386 informacji o liczbie wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, zgłoszonych do urzędów pracy w 2023 r. najwięcej (w ramach grup wielkich) przeznaczonych było dla grup: pracownicy wykonujący prace proste – 33 567 wolnych miejsc pracy, tj. 28,8% (w 2022 r. – 42 235 ofert), robotnicy przemysłowi



i rzemieślnicy – 29 280 wolnych miejsc pracy, tj. 25,2% (w 2022 r. – 30 484 oferty) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 18 110 wolnych miejsc pracy, tj. 15,6% (w 2022 r. – 21 345 ofert). Najmniej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej adresowanych było do grupy przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – 673 wolne miejsca pracy tj. 0,6% (w 2022 r. – 626 ofert) oraz dla grupy rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – 1 368 wolnych miejsc pracy tj. 1,2% (w 2022 r. - 1 769 ofert). W grupie siły zbrojne zgłoszono tylko jedną ofertę pracy.

W stosunku do 2022 r. spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych do urzędów pracy odnotowano w ośmiu wielkich grupach zawodów, a wzrost tylko w jednej (nie uwzględniając grupy siły zbrojne). Największy liczbowy spadek dotyczył grupy pracownicy wykonujący prace proste (o 8 668 ofert pracy, tj. o 20,5% oraz grupy operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (o 3 235 ofert pracy, tj. o 15,2%). Niewielki wzrost liczby ofert pracy zanotowano w grupie przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (o 47 ofert pracy, tj. o 7,5%). Względem poprzedniego roku liczba wszystkich ofert pracy zmalała o 18 750 ofert, tj. o 13,9%.

Uwzględniając szczegółową klasyfikację (na poziomie kodów 6. cyfrowych), odnoszącą się do konkretnego zawodu lub specjalności, można zauważyć, iż zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane w 2023 r. przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy kształtowało się podobnie jak w latach ubiegłych. Prezentowane poniżej zestawienie zawiera stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez pracodawców w 2023 r., w których liczba informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej była większa niż 1000. Warto dodać, że w wymienionych zawodach zgłoszono ogółem 52,9 tys. informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej, co stanowiło 45,5% wszystkich ofert, które wpłynęły do śląskich powiatowych urzędów pracy. Jak widać,

na poniższej liście nie znalazł się żaden zawód, do wykonywania którego niezbędne jest wyższe wykształcenie.

Tabela 1 Ranking zawodów/specjalności, w których w 2023 r. zgłoszono do powiatowych urzędów pracy największą liczbę informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej (uwzględniono tylko te zawody, w których zgłoszono więcej niż 1000 ofert pracy)

kod zawodu	nazwa zawodu i specjalności 2023 r.	liczba ofert		% ofert subsydiowanych
		liczba ofert	w tym subsydiowanej	
932990	pozostali robotnicy wykonujący proste prace w przemyśle	8 123	9	0,1
754903	pracownik produkcji	7 356	62	0,8
962990	pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	5 812	54	0,9
933304	robotnik magazynowy	4 577	17	0,4
432103	magazynier	2 661	276	10,4
515303	robotnik gospodarczy	2 371	1 389	58,6
411003	pracownik biurowy	2 056	1 368	66,5
522301	sprzedawca	2 000	720	36,0
821109	monter pojazdów i urządzeń	1 981	1	0,1
911207	pracownik utrzymania czystości	1 963	446	22,7
931301	pomocniczy robotnik budowlany	1 674	192	11,5
932911	pomocniczy robotnik przemysłowy	1 648	3	0,2
721204	spawacz	1 577	19	1,2
335504	policjant służby prewencji	1 387	0	0,0
722204	ślusarz	1 305	57	4,4
932101	pakowacz ręczny	1 205	92	7,6
711104	robotnik budowlany	1 067	157	14,7
812190	pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwarzania metalu	1 047	2	0,2
818990	pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	1 041	8	0,8
313904	operator zautomatyzowanej linii	1 029	2	0,2
721404	monter konstrukcji stalowych	1 018	18	1,8

W niektórych z wymienionych powyżej zawodach/specjalnościach odsetek ofert subsydiowanych (z ogółu ofert zgłoszonych w zawodzie) był szczególnie wysoki, np. *pracownik biurowy* – 66,5%, *robotnik gospodarczy* – 58,6%, *sprzedawca* – 36,0%.





## Prognoza Barometr zawodów na 2025 dla województwa śląskiego

Metodologię badania wypracowano w Szwecji w latach 90-tych XX w. W 2007 roku Barometr zaczęto realizować także w Finlandii, skąd w 2009 roku trafił do Polski, w wyniku wizyty studyjnej pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Początkowo Barometr realizowany był tylko w Małopolsce. W 2009 roku przeprowadzono pilotaż w 6 powiatach województwa, w kolejnym roku rozszerzono badanie na wszystkie powiaty regionu). W całym kraju badanie prowadzone jest od 2015 roku.

Do 2019 roku Barometr realizowano równoległe do prowadzonego w całej Polsce (na mocy zapisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) badania ilościowego pod nazwą Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN). Decyzją Ministra właściwego ds. pracy, od roku 2020, z racji swojej komplementarności, badania te zostały połączone w jedno wspólne badanie pod nazwą Barometr zawodów.

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy).

Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.



Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym z powiatów w Polsce oraz na poziomie województw i kraju.

Wyniki badania wykorzystywane są m.in.

- przy planowaniu kariery zawodowej (wskazują w jakich zawodach warto się doksztalać, gdyż są najlepsze perspektywy na pracę),
- przy poszukiwaniu pracy w zawodzie (wskazują jak wygląda sytuacja w poszczególnych powiatach - gdzie może być łatwiej o pracę),
- do analiz rynku pracy (wskazują trendy w zakresie popytu i podaży pracy).

Od sierpnia do września 2024 roku w województwie śląskim przeprowadzono 34 panele barometrowe, podczas których eksperci z powiatowych urzędów pracy oraz partnerzy zewnętrzni prognozowali zapotrzebowanie na zawody w 2025 roku.

Wszystkie panele w województwie śląskim odbywały się w formie stacjonarnej, tylko podczas panelu eksperckiego w Bielsku-Białej jeden z partnerów uczestniczył w spotkaniu zdalnie. W przypadku Bielska-Białej i powiatu bielskiego oraz Rybnika i powiatu rybnickiego panele barometrowe przeprowadzone były w formie łączonej. Podobnie jak w roku poprzednim, ocenie podlegało 168 zawodów sklasyfikowanych w 18 branżach. W tegorocznej edycji badania pracowników powiatowych urzędów pracy wsparło 112 ekspertów zewnętrznych. Byli to głównie pracownicy izb/cechów rzemiosł, pracownicy ochotniczych hufców pracy, przedstawiciele urzędów miast i starostw powiatowych, pracownicy instytucji edukacyjnych, urzędu statystycznego oraz innych organizacji zrzeszających pracodawców.

Wynik badania dla województwa śląskiego został oparty na średniej wyników ze wszystkich powiatów, a występowanie zawodu w prognozie wojewódzkiej oznacza, że został on oceniony w co najmniej połowie powiatów. W opinii ekspertów diagnozujących sytuację na rynku pracy, w powiatach województwa śląskiego w perspektywie 2025 roku, problemy z rekrutacją pracowników mogą wystąpić w 18 zawodach w 9 branżach.<sup>7</sup>

### **Branża medyczno-opiekuńcza**

W branży medyczno-opiekuńczej najczęściej prognozowanymi zawodami deficytowymi są: pielęgniarki i położne; lekarze; psycholodzy i psychoterapeuci; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej. Niedobór pracowników w wymienionych zawodach wynika zarówno ze wzrostu zapotrzebowania na usługi medyczne i opiekuńcze, jak i braków kadrowych spowodowanych luką pokoleniową, tj. odejściami na emeryturę i zbyt małą liczbą osób młodych wchodzących na rynek pracy, na co mają wpływ m.in. ograniczenia systemowe w postaci limitów przyjęć na studia medyczne. Pielęgniarki lub kandydatki na przyszłe pielęgniarki mogą dziś wybierać w ofertach pracy. Na rynku pracy jest spory deficyt osób legitymujących się wykształceniem w tym zawodzie, a wśród pracujących dominują osoby z bogatym doświadczeniem zawodowym. Szczególnie brakuje pielęgniarek w domach opieki społecznej, gdzie warunki pracy są trudniejsze niż w innych placówkach. Widoczne jest też zjawisko przechodzenia na własną działalność gospodarczą. Specjaliści z tej branży nadal decydują się na podejmowanie zatrudnienia poza granicami naszego kraju. W zawodzie położnej sytuacja jest obecnie lepsza, ale możliwe są zmiany z uwagi na sytuację demograficzną i malejącą liczbę urodzeń. Lekarze mogą wybierać w ofertach pracy, największy popyt na tych specjalistów obserwowany jest

---

<sup>7</sup> Barometr zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w województwie śląskim – WUP Katowice, Urząd Statystyczny w Katowicach



w dużych miastach. Bardzo często oferowana forma zatrudnienia jest w pełni elastyczna tzn. dopuszczalne są zarówno umowy o pracę, kontrakty, jak i umowy zlecenia lub cywilnoprawne (B2B). Deficytowość zawodu lekarza wynika m.in. z tego, że kandydatom często nie odpowiadają warunki pracy, głównie płacowe oraz brak możliwości rozwoju zawodowego. Z tego powodu młoda kadra szuka swoich szans wybierając oferty pracy w większych miastach lub poza granicami kraju, a wielu specjalistów przechodzi z publicznej służby zdrowia do prywatnych podmiotów. W województwie śląskim wystąpiły sytuacje zawieszenia bądź likwidacji oddziałów szpitalnych ze względu na niedobór kadry. Pracodawcy, chcąc zapełnić lukę kadrową, zatrudniają cudzoziemców po nostryfikacji dyplomu. Zapotrzebowanie na psychologów i psychoterapeutów wiąże się ze zwiększonym zapotrzebowaniem na usługi w zakresie zdrowia psychicznego oraz obowiązkiem zatrudniania psychologów w szkołach. Szczególnie widoczne są braki wśród psychologów dla dzieci i młodzieży. Zgodnie z prognozą poszukiwani będą kandydaci o wysokich kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym. Obserwuje się zjawisko przechodzenia z placówek publicznych do sektora prywatnego, który specjalistom oferuje korzystniejsze warunki płacowe. W zawodzie opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej braki kadrowe wynikają głównie z nieadekwatnych do oczekiwań warunków pracy, tj. zbyt niskiego wynagrodzenia, dużego obciążenia psychofizycznego, nierzadko konieczności zapewnienia całodobowej opieki, a także z braku osób mających odpowiednie predyspozycje i umiejętności do wykonywania tego zawodu. Osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje często decydują się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, pracę w „szarej strefie” lub za granicą. Jednocześnie należy podkreślić, iż w starzejącym się społeczeństwie jest to profesja coraz bardziej pożądana. Pomimo obniżania przez pracodawców standardów i wymagań nadal brakuje chętnych do pracy. Coraz częściej do wykonywania opieki nad osobami starszymi lub niepełnosprawnymi zatrudniani są cudzoziemcy.



## Branża edukacyjna

Branża edukacyjna od kilku już lat mierzy się z niewystarczającą liczbą nauczycieli praktycznej nauki zawodu; nauczycieli przedmiotów zawodowych; nauczycieli przedszkoli, a zgodnie z wynikami prognozy na 2025 rok ponownie w deficycie znaleźli się nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych. Niestety zawód nauczyciela nie cieszy się dużym prestiżem społecznym, a coraz bardziej wymagające warunki pracy z dziećmi i młodzieżą zniechęcają potencjalnych kandydatów do podjęcia zatrudnienia. Również problemy we współpracy na linii nauczyciel-rodzic powodują spadek zainteresowania podejmowaniem zatrudnienia w placówkach oświatowych. Nauczycielom często oferuje się pracę w niepełnym wymiarze etatu, co wymusza konieczność podejmowania przez nich dodatkowych zajęć zarobkowych lub łączenia kilku części etatów w różnych szkołach. Zdarza się, iż osoby dotychczas pracujące w zawodzie podejmują zatrudnienie w innej branży ze względu na oferowane zbyt niskie wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej odpowiedzialnej pracy. Należy także zauważyć, że nie każda osoba może pracować w zawodzie, ponieważ zawód nauczyciela wymaga odpowiedniego przygotowania i predyspozycji psychofizycznych. Dodatkowo w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu lub przedmiotów zawodowych braki kadrowe spowodowane są głównie niechęcią specjalistów do podejmowania pracy w szkołach. Z uwagi na lepsze warunki zatrudnienia osoby te wybierają pracę w przedsiębiorstwach prywatnych bądź w ramach własnej działalności gospodarczej. Często przeszkodą do podjęcia pracy jest również brak posiadania przez kandydatów uprawnień pedagogicznych. Zdarzają się także sytuacje, iż osoba podejmująca się nauczania w danym zawodzie nie jest wyposażona w materiały do prowadzenia zajęć i jest zmuszona do tworzenia własnego schematu zajęć i narzędzi dydaktycznych.



## Branża budowlana

Na poziomie województwa w 2025 roku nadal poszukiwani będą fachowcy z branży budowlanej, przede wszystkim: murarze i tynkarze; robotnicy budowlani; pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie. Zdaniem ekspertów, trudności z obsadzeniem stanowisk pracy wynikają z jednej strony z rozwoju branży generującej wzrost liczby miejsc pracy, a z drugiej – z braku chętnych do ich wypełnienia. Mniejsza liczba kandydatów do pracy to efekt braku chęci u młodych ludzi do podjęcia nauki w zawodzie (nieskuteczne nabory do szkół branżowych). Pracodawcy przeważnie wymagają doświadczenia oraz łączenia umiejętności charakterystycznych dla wielu zawodów budowlanych. Do podjęcia zatrudnienia kandydatów zniechęcają: zbyt niskie wynagrodzenie, nienormowany czas pracy, praca w delegacji oraz ciężka praca fizyczna, wykonywana nierzadko w trudnych warunkach atmosferycznych. Fachowcy oraz młoda kadra decydują się na migrację zarobkową, a ci, którzy zostają na regionalnym rynku pracy podejmują często zatrudnienie w „szarej strefie”. Zdarza się, że pracodawcy uzupełniają braki kadrowe pracownikami z zagranicy.

## Branża TSL

W branży transport-spedycja-logistyka (TSL) deficyt dotyczyć będzie głównie zawodów: kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. Braki kadrowe w tych zawodach wynikają głównie z niewystarczającej liczby osób posiadających odpowiednie uprawnienia, aktualne badania psychotechniczne i doświadczenie zawodowe. Zdobywanie adekwatnych uprawnień jest jednak kosztowne, a zdawalność egzaminów niska. Często oferowane są nieatrakcyjne warunki pracy, tj. zbyt niskie wynagrodzenie w stosunku do ciężącej na pracownika odpowiedzialności za przewóz osób lub rzeczy, praca zmianowa lub w delegacji (także poza granicami kraju). Od pracowników wymagana jest również



dyspozycyjność, nierzadko znajomość języków obcych, znajomość podstaw mechaniki. W związku z tym lukę kadrową coraz częściej wypełniają cudzoziemcy.

### **Branża ochrony i bezpieczeństwa**

W branży ochrony i bezpieczeństwa prognozowany jest deficyt zwłaszcza w zawodzie pracownicy służb mundurowych. Problem zauważalny jest w coraz większej ilości powiatów. Liczba powiatów, w których zawód ten zaliczany jest do deficytowych, wzrosła z 30 powiatów w prognozie na 2024 rok do 35 w prognozie na 2025 rok. Deficyt wynika z jednej strony z luki pokoleniowej, tj. odejść na emeryturę dotychczasowych pracowników i niewielkiego zainteresowania zawodem wśród młodych osób, a z drugiej – z dużym zapotrzebowaniem na tych pracowników z uwagi na aktualną sytuację geopolityczną. Podjęcie pracy utrudnia także wieloetapowa ścieżka rekrutacyjna, która nie zawsze kończy się zatrudnieniem. Do podjęcia pracy zniechęca także nieatrakcyjne wynagrodzenie, spadający prestiż zawodu oraz obciążający psychicznie i fizycznie charakter pracy. Ponadto od kandydatów wymagana jest gotowość podporządkowania się hierarchii służbowej i przestrzegania procedur organizacyjnych oraz kodeksu dotyczącego danej służby mundurowej. W związku z powyższym w województwie śląskim występuje ciągły nabór do służb bezpieczeństwa.

### **Branża elektro-energetyczna**

W branży elektro-energetycznej prognozuje się deficyt przede wszystkim w zawodzie elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, który wynika z niewystarczającej liczby osób z adekwatnym doświadczeniem zawodowym i uprawnieniami SEP. Od kandydatów wymaga się pracy w delegacji, ciągłego podnoszenia kwalifikacji i odnawiania uprawnień (od połowy 2022 roku stawiane są też wyższe wymagania uzyskania odpowiednich kompetencji). Z uwagi na rozwój branży fotowoltaicznej,



coraz częściej mile widziane jest posiadanie prawa do wykonywania pracy na wysokości. Młodzi ludzie nie są zainteresowani kształceniem w tym zawodzie. Osoby wykwalifikowane często otwierają własną działalność gospodarczą lub wybierają migrację zarobkową dającą gwarancję wyższego dochodu. Pracodawcy, chcąc wypełnić niedobory kadrowe, poszukują pracowników wśród obcokrajowców.

### **Branża produkcyjno-przetwórcza**

W branży produkcyjno-przetwórczej poszukiwani będą przede wszystkim spawacze, ale również osoby łączące zadania spawacza jak i ślusarza. Wykwalifikowani pracownicy są często w wieku emerytalnym lub mają przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania zawodu, a młodzi rzadko wybierają tę ścieżkę zawodową. Problem pogłębia również niska zdawalność egzaminów z uwagi na niedostosowany zakres programu nauczania. Pracodawcy wymagają od kandydatów doświadczenia zawodowego, znajomości rysunku technicznego, zdolności manualnych i dokładności, a także aktualnych uprawnień, których otrzymanie i odnawianie wiąże się z wysokimi kosztami. Fachowcy wybierają samozatrudnienie lub oferty pracy, w których proponowane jest wysokie wynagrodzenie, zarówno w kraju jak i za granicą. W związku z deficytem rodzimych specjalistów pracodawcy zatrudniają cudzoziemców.

### **Branża finansowo-prawna**

W branży finansowo-prawnej największy deficyt występować będzie w zawodzie samodzielni księgowi. Od osób wykonujących ten zawód wymagane jest kilkuletnie doświadczenie na stanowisku oraz znajomość ustawy o rachunkowości, ordynacji podatkowej, międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej, a także umiejętność prowadzenia księgowości i rozliczania projektów dofinansowanych ze środków unijnych. Wymaga się również znajomości obsługi specjalistycznych





programów księgowych, języków obcych oraz stałego dokształcania się. Zawód cechuje duża odpowiedzialność finansowo-prawna i mimo oferowanych wysokich zarobków brakuje specjalistów spełniających wymagania pracodawców.

### **Branża mechaniczno-motoryzacyjna**

W branży mechaniczno-motoryzacyjnej prognozowany zawód deficytowy to mechanicy pojazdów samochodowych. Niedobór pracowników wynika przede wszystkim z konieczności sprostania rygorystycznym normom środowiskowym i rozwoju elektromobilności. Osoby wcześniej pracujące w tej branży nierzadko dysponują przestarzałą wiedzą z zakresu nowych technologii stosowanych w nowoczesnych samochodach. Z kolei młodzi ludzie nie są zainteresowani kształceniem branżowym i technicznym z uwagi na zbyt niskie, ich zdaniem, wynagrodzenie i ciężką pracę fizyczną. Absolwentom natomiast, mimo że posiadają wiedzę teoretyczną, brakuje wystarczających umiejętności praktycznych w zakresie nowoczesnych technologii wykorzystywanych w branży automotive.

W województwie śląskim, według prognozy na 2025 rok, należy spodziewać się zmian w zapotrzebowaniu na pracowników wynikających z sytuacji społeczno-ekonomicznej i zmian demograficznych (niski przyrost naturalny, starzejące się społeczeństwo). Nadal w Śląskiem prognozowany będzie niedobór pracowników, przede wszystkim z branży budowlanej. Podobnie jak w zeszłym roku, odczuwalny będzie również deficyt kadry w placówkach edukacyjnych oraz w placówkach o profilu medyczno-opiekuńczym. Deficytowość zawodów w wymienionych branżach wiąże się z różnorodnymi wymaganiami stawianymi przez pracodawców, niedostosowaniem warunków płacowych do powierzanych obowiązków, ale także z brakiem odpowiednich kwalifikacji lub aktualnych uprawnień u potencjalnych

kandydatów. Powszechnie widocznym problemem jest także luka pokoleniowa, potęgowana przez niekorzystną sytuację demograficzną oraz migrację zarobkową.<sup>8</sup>

Z punktu widzenia potrzeb śląskiego i pośrednio lokalnego dąbrowskiego rynku pracy najważniejszą rolę odgrywają zawody deficytowe, gdyż właśnie na te zawody występuje największy, niezaspokojony popyt na rynku pracy, a co za tym idzie, kształcenie w tych zawodach powinno mieć rangę priorytetową.

W województwie śląskim w prognozie na 2025 rok wskazane zostały następujące zawody deficytowe:

Lp.	Zawody deficytowe
1.	elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
2.	kierowcy autobusów
3.	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
4.	lekarze
5.	mechanicy pojazdów samochodowych
6.	murarze i tynkarze
7.	nauczyciele praktycznej nauki zawodu
8.	nauczyciele przedmiotów zawodowych
9.	nauczyciele przedszkoli
10.	nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
11.	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
12.	pielęgniarki i położne
13.	pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
14.	pracownicy służb mundurowych
15.	psycholodzy i psychoterapeuci
16.	robotnicy budowlani
17.	samodzielni księgowi
18.	spawacze

Dla pełniejszego obrazu sytuacji należy również wskazać zawody zrównoważone, ponieważ w ramach analizy porównawczej danych z różnych źródeł, może wystąpić sytuacja, że część z nich zostanie wskazana jako zawody, na które istnieje na tyle

<sup>8</sup> Ibidem

zauważalne zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, że kształcenie w nich będzie można uznać za pożądane.

Lp.	Zawody zrównoważone
1.	administratorzy stron internetowych
2.	agenci ubezpieczeniowi
3.	akustycy i realizatorzy dźwięku
4.	analitycy, testerzy i operatorzy systemów
5.	teleinformatycznych
6.	animatory kultury i organizatorzy imprez
7.	architekci i urbaniści
8.	architekci krajobrazu
9.	archiwiści i muzealnicy
10.	asystenci w edukacji
11.	betoniarze i zbrojarze
12.	bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
13.	biolodzy i biotechnolodzy
14.	blacharze i lakiernicy samochodowi
15.	brukarze
16.	cieśle i stolarze budowlani
17.	cukiernicy
18.	dekarze i blacharze budowlani
19.	dentyści
20.	diagności laboratoryjni medyczni
21.	diagności samochodowi
22.	dziennikarze i redaktorzy
23.	ekonomiści
24.	farmaceuci
25.	filolodzy i tłumacze
26.	filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
27.	fizjoterapeuci i masażyści
28.	floryści
29.	fotografowie
30.	fryzjerzy
31.	geodeci i kartografowie
32.	gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
33.	górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
34.	graficy komputerowi
35.	inspektorzy nadzoru budowlanego

36.	instruktorzy nauki jazdy
37.	instruktorzy rekreacji i sportu
38.	inżynierowie budownictwa
39.	inżynierowie chemicy i chemicy
40.	inżynierowie elektrycy i energetycy
41.	inżynierowie inżynierii środowiska
42.	inżynierowie mechanicy
43.	kamieniarze
44.	kelnerzy i barmani
45.	kierowcy samochodów osobowych
46.	kierownicy budowy
47.	kierownicy ds. logistyki
48.	kierownicy ds. produkcji
49.	kierownicy ds. usług
50.	kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
51.	kierownicy sprzedaży
52.	kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
53.	kosmetyczki
54.	krawcy i pracownicy produkcji odzieży
55.	kucharze
56.	lakiernicy
57.	listonosze i kurierzy
58.	logopedzi i audiofonolodzy
59.	magazynierzy
60.	maszyniści
61.	mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
62.	meteorolodzy, geolodzy, geografowie
63.	monterzy elektronicy
64.	monterzy instalacji budowlanych
65.	monterzy konstrukcji metalowych
66.	monterzy okien i szklarze
67.	nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
68.	nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
69.	obuwnicy
70.	ogrodnicy i sadownicy
71.	operatorzy aparatury medycznej
72.	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
73.	operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
74.	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
75.	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych

76.	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
77.	operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
78.	operatorzy obrabiarek skrawających
79.	operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
80.	opiekunki dziecięce
81.	optycy i pracownicy wytwarzający protezy
82.	pedagodzy
83.	personel sprzątający
84.	piekarze
85.	plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
86.	pomoce kuchenne
87.	pomoce w gospodarstwie domowym
88.	pozostali specjaliści edukacji
89.	pracownicy administracyjni i biurowi
90.	pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
91.	pracownicy ds. BHP
92.	pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
93.	pracownicy ds. jakości
94.	pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
95.	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
96.	pracownicy ds. techniki dentystycznej
97.	pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
98.	pracownicy myjni, pralni i prasowni
99.	pracownicy obsługi ruchu szynowego
100.	pracownicy ochrony fizycznej
101.	pracownicy poczty
102.	pracownicy poligraficzni
103.	pracownicy przetwórstwa metali
104.	pracownicy przetwórstwa spożywczego
105.	pracownicy socjalni
106.	pracownicy sprzedaży internetowej
107.	pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,
108.	ankieterzy, teleankieterzy
109.	pracownicy usług pogrzebowych
110.	pracownicy zajmujący się zwierzętami
111.	prawnicy
112.	projektanci i administratorzy baz danych, programiści
113.	projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
114.	przedstawiciele handlowi
115.	przetwórcy mięsa i ryb



116.	ratownicy medyczni
117.	repcjoniści i rejestratorzy
118.	robotnicy leśni
119.	robotnicy obróbki drewna i stolarze
120.	robotnicy obróbki skóry
121.	rolnicy i hodowcy
122.	rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
123.	sekretarki i asystenci
124.	socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
125.	specjaliści ds. administracji
126.	specjaliści ds. finansowych
127.	specjaliści ds. organizacji produkcji
128.	specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
129.	specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
130.	specjaliści ds. rynku nieruchomości
131.	specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
132.	specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
133.	specjaliści rolnictwa i leśnictwa
134.	specjaliści technologii żywności i żywienia
135.	specjaliści telekomunikacji
136.	spedytorzy i logistycy
137.	sprzedawcy i kasjerzy
138.	szeffowie kuchni
139.	ślusarze
140.	tapicerzy
141.	technicy budownictwa
142.	technicy informatycy
143.	technicy mechanicy
144.	weterynarze
145.	windykatorzy
146.	wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
147.	zaopatrzeniowcy i dostawcy

## Prognoza Barometr zawodów na 2025 dla Dąbrowy Górniczej

Analogiczny ranking w oparciu o tożsame założenia metodologiczne przygotowywany jest na poziomie lokalnym – Miasta Dąbrowa Górnicza.

W Dąbrowie Górniczej w prognozie na 2025 rok wskazane zostały następujące zawody deficytowe:

Lp.	Zawody deficytowe
1.	betoniarze i zbrojarze
2.	blacharze i lakiernicy samochodowi
3.	cieśle i stolarze budowlani
4.	dekarze i blacharze budowlani
5.	elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
6.	kierowcy autobusów
7.	lekarze
8.	mechanicy pojazdów samochodowych
9.	mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
10.	monterzy instalacji budowlanych
11.	murarze i tynkarze
12.	nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
13.	nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
14.	nauczyciele przedszkoli
15.	nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
16.	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
17.	pedagodzy
18.	pielęgniarki i położne
19.	pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
20.	pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
21.	pracownicy służb mundurowych
22.	pracownicy socjalni
23.	psycholodzy i psychoterapeuci
24.	ratownicy medyczni
25.	robotnicy budowlani
26.	samodzielni księgowi
27.	spawacze
28.	specjaliści ds. administracji
29.	ślusarze
30.	technicy mechanicy

31.	wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
-----	--

Dla pełniejszego obrazu sytuacji należy również wskazać zawody zrównoważone, ponieważ w ramach analizy porównawczej danych z różnych źródeł, może wystąpić sytuacja, że część z nich zostanie wskazana jako zawody, na które istnieje na tyle zauważalne zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, że kształcenie w nich będzie można uznać za pożądane.

Lp.	Zawody zrównoważone
1.	administratorzy stron internetowych
2.	agenci ubezpieczeniowi
3.	akustycy i realizatorzy dźwięku
4.	analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
5.	animatory kultury i organizatorzy imprez
6.	architekci i urbaniści
7.	architekci krajobrazu
8.	archiwiści i muzealnicy
9.	asystenci w edukacji
10.	bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
11.	biolodzy i biotechnolodzy
12.	brukarze
13.	ceramicy przemysłowi
14.	cukiernicy
15.	dentyści
16.	diagności laboratoryjni medyczni
17.	diagności samochodowi
18.	dziennikarze i redaktorzy
19.	ekonomiści
20.	farmaceuci
21.	filolodzy i tłumacze
22.	filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
23.	fizjoterapeuci i masażyści
24.	floryści
25.	fotografowie
26.	fryzjerzy
27.	geodeci i kartografowie
28.	gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy





29.	graficy komputerowi
30.	inspektorzy nadzoru budowlanego
31.	instruktorzy nauki jazdy
32.	instruktorzy rekreacji i sportu
33.	inżynierowie budownictwa
34.	inżynierowie chemicy i chemicy
35.	inżynierowie elektrycy i energetycy
36.	inżynierowie inżynierii środowiska
37.	inżynierowie mechanicy
38.	kamieniarze
39.	kelnerzy i barmani
40.	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
41.	kierowcy samochodów osobowych
42.	kierownicy budowy
43.	kierownicy ds. logistyki
44.	kierownicy ds. produkcji
45.	kierownicy ds. usług
46.	kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
47.	kierownicy sprzedaży
48.	kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
49.	kosmetyczki
50.	krawcy i pracownicy produkcji odzieży
51.	kucharze
52.	lakiernicy
53.	listonosze i kurierzy
54.	logopedzi i audyofonolodzy
55.	magazynierzy
56.	maszyniści
57.	meteorolodzy, geolodzy, geografowie
58.	monterzy elektronicy
59.	monterzy konstrukcji metalowych
60.	monterzy okien i szklarze
61.	nauczyciele praktycznej nauki zawodu
62.	nauczyciele przedmiotów zawodowych
63.	operatorzy aparatury medycznej
64.	operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
65.	operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
66.	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
67.	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
68.	operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych



69.	operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
70.	operatorzy obrabiarek skrawających
71.	operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
72.	opiekunki dziecięce
73.	optycy i pracownicy wytwarzający protezy
74.	personel sprzątający
75.	piekarze
76.	plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
77.	pomoce kuchenne
78.	pomoce w gospodarstwie domowym
79.	pozostali specjaliści edukacji
80.	pracownicy administracyjni i biurowi
81.	pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
82.	pracownicy ds. BHP
83.	pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
84.	pracownicy ds. jakości
85.	pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
86.	pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
87.	pracownicy ds. techniki dentystycznej
88.	pracownicy myjni, pralni i prasowalni
89.	pracownicy obsługi ruchu lotniczego
90.	pracownicy obsługi ruchu szynowego
91.	pracownicy ochrony fizycznej
92.	pracownicy poczty
93.	pracownicy poligraficzni
94.	pracownicy przetwórstwa metali
95.	pracownicy przetwórstwa spożywczego
96.	pracownicy sprzedaży internetowej
97.	pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,
98.	ankieterzy, teleankieterzy
99.	pracownicy usług pogrzebowych
100.	pracownicy zajmujący się zwierzętami
101.	prawnicy
102.	projektanci i administratorzy baz danych, programiści
103.	projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
104.	przedstawiciele handlowi
105.	przetwórcy mięsa i ryb
106.	repcjoniści i rejestratorzy
107.	robotnicy leśni
108.	robotnicy obróbki drewna i stolarze



109.	rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
110.	sekretarki i asystenci
111.	socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
112.	specjaliści ds. finansowych
113.	specjaliści ds. organizacji produkcji
114.	specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
115.	specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
116.	specjaliści ds. rynku nieruchomości
117.	specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
118.	specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
119.	specjaliści rolnictwa i leśnictwa
120.	specjaliści technologii żywności i żywienia
121.	specjaliści telekomunikacji
122.	spedytorzy i logistycy
123.	sprzedawcy i kasjerzy
124.	szefowie kuchni
125.	tapicerzy
126.	technicy budownictwa
127.	technicy informatycy
128.	weterynarze
129.	windykatorzy
130.	zaopatrzeniowcy i dostawcy

#### 4) Zgłoszenia pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych

W 2024 roku odnotowano zgłoszenie ze strony jednego pracodawcy - Caterpillar Poland dotyczącego zapotrzebowania na pracowników w zawodzie operatora suwnic oraz spawacza (MAG 135).

## 5) Wyniki analiz skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych w 2024 roku

Analiza skuteczności szkoleń jest ostatnim obszarem, który powinien zostać uwzględniony przy tworzeniu listy zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

Ze względu na fakt, iż analiza niniejsza została przeprowadzona na początku 2025 roku, uwzględnione zostały szkolenia, których realizacja zakończyła się nie później niż 30 września 2024 roku, tak aby osiągnięta wartość mierzonego w okresie do 3 miesięcy od daty zakończenia szkolenia wskaźnika efektywności zatrudnieniowej była wartością ostateczną.

Wyniki analizy skuteczności zostały przedstawione w poniższej tabeli:

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób, które zakończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły pracę do 3-mcy po ukończeniu szkolenia	Efektywność zatrudnieniowa szkolenia (%)
1.	Rachunkowość i księgowość wspomagana komputerowo	1	1	100%
2.	Ms Excel	2	1	50%
3.	Prawo jazdy kat. C i E	8	4	50%
4.	Prawo jazdy kat. D	5	0	0%
5.	Prawo jazdy kat. E oraz kwalifikacja	4	2	50%
6.	Prawo jazdy kat. C	6	1	16,67%
7.	Kwalifikacja wstępna przyspieszona dotycząca przewozu drogowego osób	4	3	75%
8.	Kwalifikacja uzupełniająca dotycząca przewozu drogowego rzeczy	2	0	0%
9.	Dogoterapia	1	1	100%
10.	Spawanie spoinami pachwinowymi met. MAG i MMA oraz spawanie blach spoinami czołowymi met. MAG	2	2	100%
11.	Spawanie metodą TIG	2	2	100%

12.	Obsługa Urzędzeń transportu bliskiego – kurs przygotowujący do egzaminu (suwnice)	2	0	0%
13.	Uprawnienia SEP	2	2	100%
14.	Operator koparko-ładowarek	2	1	50%
15.	Obsługa i programowanie CNC	2	1	50%
16.	Operator wózków jezdniowych	2	0	0%
17.	GWO: Basic Safety Training (5 modułów)	1	0	0%
18.	Specjalista antykorozyjny na platformach offshore i onshore wraz z certyfikacją NORSOK M-501	1	1	100%
19.	Opiekunka w żłobku lub klubie dziecięcym	2	1	50%
20.	Stylizacja paznokci	3	2	66,67%
21.	Rejestratorka medyczna	1	0	0%
22.	Operator drona ze specjalnością inspekcji turbin wiatrowych combined	1	0	0%
23.	Język polski	1	1	100%
24.	Grafika Komputerowa	1	1	100%
25.	Barber	3	3	100%
<b>Suma</b>		<b>61</b>	<b>30</b>	<b>49,18%</b>

### Wnioski analizy - Lista zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej

Analiza sensu largo przeprowadzona została na podstawie wszystkich pięciu wskazanych przez rozporządzenie obszarów źródłowych. Nie wszystkie mogą być jednak wykorzystane w sposób bezpośredni do przeprowadzenia analizy ilościowej. Jest ona możliwa tylko i wyłącznie wobec tych obszarów, które są źródłem danych o tym samym poziomie szczegółowości zapewniającym pełną ich porównywalność oraz co najważniejsze – możliwość agregowania. W analizowanym przypadku będą to te dokumenty źródłowe, które „operują” danymi na poziomie zawodów elementarnych z kodem sześciocyfrowym. Są to de facto 4 obszary źródłowe:



1) wyniki analiz ofert pracy zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej przez pracodawców krajowych w 2024 roku, 2) prognoza barometr zawodów na 2025 dla województwa śląskiego, 3) prognoza barometr zawodów na 2025 dla Dąbrowy Górniczej oraz 4) wyniki badania sondażowego Sytuacja na śląskim rynku pracy w aspekcie społeczno-gospodarczym w perspektywie do 2025 roku w opiniach przedsiębiorców - badanie sondażowe.

Przyjęte zostało założenie, że na liście zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy w Dąbrowie Górniczej, uwzględnione zostaną te zawody, które reprezentowane są na minimum 50% poziomie, co w praktyce oznacza, iż muszą występować w minimum dwóch spośród czterech obszarów źródłowych (ze wskazaniem jako zawody deficytowe lub na które istnieje zapotrzebowanie).

Tak uzyskane zestawienie podstawowe uzupełnione zostało o te zawody (zostały one oddzielone pogrubioną kreską), w których na przestrzeni 2024 roku zgłoszono do dąbrowskiego Urzędu Pracy więcej niż 50 ofert zatrudnienia (o ile nie zostały już uwzględnione w zestawieniu podstawowym) ponieważ jest to najbardziej miarodajne i bezpośrednie odzwierciedlenie faktycznego zapotrzebowania na zawody ze strony lokalnego rynku pracy. Zawody niniejsze zostały przedstawione w ramach poniższego zestawienia tabelarycznego.

Lp.	Nazwa zawodu	Kod zawodu	Zadania zawodowe
1.	Dekarz	712101	Pokrywa i naprawia dachy różnymi materiałami dekarскими; zakłada, konserwuje i remontuje urządzenia służące do odprowadzania wody z dachów przy zastosowaniu narzędzi, urządzeń oraz maszyn dekarских, ślusarskich i murarskich.
2.	Ślusarz	722204	Naprawia i konserwuje sprzęt gospodarstwa domowego, zamki, rowery, metalowe ogrodzenia, z wykorzystaniem narzędzi i przyrządów ślusarskich oraz monterskich, narzędzi i przyrządów specjalistycznych, z zachowaniem wymogów eksploatacyjnych i dyscypliny technologicznej napraw; sprawdza stan techniczny naprawianego sprzętu, dorabia i wymienia uszkodzone części; przeprowadza próby po naprawach.
3.	Spawacz	721204	Łączy części i elementy konstrukcyjne wykonane ze stali, żeliwa, metali nieżelaznych i ich stopów poprzez spawanie elektrodą topliwą w osłonie gazów chemicznie obojętnych (argon, hel) lub mieszanek gazowych (dwutlenek węgla lub jego mieszaniny z argonem) przez spawanie automatyczne lub spawanie gazowe ręczne oraz spawanie łukiem elektrycznym. Przykładowo wyróżnione specjalności:



			<ul style="list-style-type: none"><li>• Spawacz ręczny gazowy – łączy palnikiem gazowym (najczęściej acetylenowo-tlenowego) elementy konstrukcyjne wykonywane ze stali, żeliwa, metali nieżelaznych i ich stopów; obsługuje butle z gazami technicznymi i osprzętem do tych butli; posługuje się narzędziami ślusarskimi oraz przyrządami kontrolno-pomiarowymi do sprawdzania jakości złącza spawanego.</li><li>• Spawacz ręczny łukiem elektrycznym – spawa łukiem elektrycznym (stosując prąd przemienny lub stały, elektrodą topliwą lub nietopliwą, metodą w osłonie gazów aktywnych bądź nieaktywnych) elementy stalowe, żeliwne, z metali nieżelaznych i ich stopów; pracę wykonuje ręcznie lub półautomatycznie.</li><li>• Spawacz elektryczny metodą MAG – spawa elektrodą topliwą w osłonie gazów obojętnych (argonu lub helu) elementy stali konstrukcyjnych niestopowych, niskostopowych i wysokostopowych.</li><li>• Spawacz elektryczny metodą MIG – spawa elektrodą topliwą w osłonie gazów</li></ul>
--	--	--	--



			<p>aktywnych (dwutlenku węgla lub jego mieszaniny z argonem) elementy z aluminium, magnezy, miedzi i innych metali nieżelaznych i ich stopów. Spawacz elektryczny metodą MAG/MIG pracę wykonuje półautomatem (migomatem).</p>
4.	Pracownik produkcji	754903	<p>Pracownik produkcji zajmuje się najczęściej pracą przy linii produkcyjnej. Do jego głównych zadań należy m.in.: wykładanie towarów na taśmę produkcyjną, etykietowanie oraz pakowanie wyrobów gotowych. Do obowiązków na tym stanowisku można także zaliczyć przeprowadzanie kontroli jakości produktów/wyrobów przemysłowych.</p>
5.	Elektryk	741103	<p>Montuje, diagnozuje i naprawia instalacje, podzespoły oraz urządzenia elektryczne i elektroenergetyczne; diagnozuje stan izolacji, urządzeń i maszyn elektrycznych, lokalizuje uszkodzenia oraz wykonuje naprawy; dobiera zabezpieczenia instalacji, urządzeń i maszyn elektrycznych.</p>
6.	Murarz	711202	<p>Wykonuje z kamienia, cegły, bloczków, pustaków itp. materiałów konstrukcyjne i nie konstrukcyjne elementy budynków, a także prowadzi w tym zakresie prace remontowe i konserwatorskie przy</p>

			wykorzystaniu podstawowych narzędzi murarskich i maszyn budowlanych do transportu materiałów (przenośniki taśmowe, pompy do zapraw, wyciągi budowlane) oraz do przygotowania zaprawy (mieszarki i betoniarki).
7.	Kierowca samochodu ciężarowego/ciągnika siodłowego	833203/ 833202	<p>Kierowca samochodu ciężarowego prowadzi pojazdy samochodowe, z wyjątkiem autobusów, o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony, z przyczepami i bez przyczep, przeznaczone do publicznego transportu drogowego, przewożąc nimi różnego rodzaju ładunki w komunikacji krajowej i zagranicznej; wykonuje obsługę, konserwację i drobne naprawy samochodów ciężarowych powstałe podczas jazdy, zabezpiecza przewożony ładunek przed uszkodzeniem, zniszczeniem i zaginięciem, przestrzega przepisów ustawy "Prawo o ruchu drogowym", użytkuje samochód ciężarowy zgodnie z jego przeznaczeniem.</p> <p>Kierowca ciągnika siodłowego prowadzi pojazdy samochodowe, z wyjątkiem autobusów, o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony, przeznaczone do transportu drogowego, przewożąc nimi różnego rodzaju ładunki w komunikacji krajowej i zagranicznej.</p> <p>Podstawowym wymaganiem wykonywania zawodu kierowcy ciągnika siodłowego jest posiadanie</p>

			<p>prawa jazdy kategorii C lub C+E, aktualnych badań lekarskich i psychologicznych o braku przeciwwskazań odpowiednio zdrowotnych i psychologicznych do kierowania pojazdami oraz uzyskanie kwalifikacji wstępnej lub kwalifikacji wstępnej przyśpieszonej i ukończenie szkolenia okresowego. Głównym celem pracy kierowcy ciągnika siodłowego jest bezpieczny transport przewożonych ładunków.</p>
8.	Robotnik budowlany	711104	<p>Robotnik budowlany, specjalizuje się w szeroko pojętych pracach budowlanych i remontowo-budowlanych. Do jego głównych zadań należy m.in. wyburzanie, murowanie, układanie kostki brukowej, ocieplanie nieruchomości. Robotnik budowlany wykonuje również takie prace jak: wykonywanie szalowań i rusztowań, murowanie, tynkowanie, wylewanie stropów, wykonywanie pomocniczych robót ciesielskich. Zajmuje się również pracami wykończeniowymi, remontowymi, rozbiórkowymi itp. Wymaganym jest czytanie rysunku technicznego.</p>
9.	Mechanik pojazdów samochodowych	723103	<p>Konserwuje, wykonuje obsługę techniczną i naprawia silniki oraz zespoły i układy mechaniczne w samochodach osobowych, ciężarowych, autobusach, motocyklach i innych pojazdach silnikowych, z użyciem urządzeń diagnostycznych oraz narzędzi ślusarskich i monterskich.</p>

10.	Cieśla i stolarz budowlany	711501 711503	<p>Cieśla Wykonuje, konserwuje, naprawia i rozbiera konstrukcje drewniane z okrągłaków i tarcicy na budowie, wykonuje naprawy ciesielskie i stolarskie wszelkich konstrukcji, urządzeń, mebli i części drewnianych znajdujących się na statku oraz związanych z budową, wodowaniem i wyposażeniem statków stosując proste narzędzia ciesielskie, takie jak: siekiery, piły, strugi, młotki, ośniki oraz urządzenia i maszyny: piły taśmowe i tarczowe, frezarki, heblarki, piły taśmowe, strugarki, wiertarki, dłutownice i frezarki.</p> <p>Stolarz budowlany Wykonuje, naprawia, osadza i demontuje elementy stolarki budowlanej z drewna i materiałów drewnopochodnych (sklejki, płyty wiórowe, płyty pilśniowe, paździerzowe itp.), drzwi, okna, ścianki, sufity, szafki, półki i inne drewniane i z tworzyw sztucznych części taboru kolejowego; posługuje się takimi narzędziami jak: piły tarczowe i taśmowe, frezarki, wiertarki, heblarki, oraz narzędziami ręcznymi, jak: świdry, młotki, gładziki, dłuta itp.</p>
11.	Kierowca autobusu	833101	<p>Prowadzi pojazdy samochodowe przeznaczone konstrukcyjnie do przewozu więcej niż dziesięciu osób (autobusy), bez przyczep i z przyczepami, przewożąc pasażerów i bagaż na wyznaczonych trasach</p>

			<p>i w komunikacji krajowej (miejskiej, podmiejskiej, dalekobieżnej) i zagranicznej, obsługując codziennie, konserwując i wykonując drobne naprawy autobusu powstałe podczas jazdy; dba o dobre samopoczucie i bezpieczeństwo przewożonych pasażerów oraz o ich bagaż, przestrzega przepisów "Prawo o ruchu drogowym" i użytkuje autobus zgodnie z jego przeznaczeniem.</p>
12.	Lekarz	221101	<p>Odbywa staż podyplomowy przyznający ograniczone prawo do wykonywania zawodu, w dziedzinach: chorób wewnętrznych, pediatrii, w tym neonatologii, chirurgii ogólnej, w tym chirurgii urazowej, położnictwa i ginekologii, psychiatrii, anestezjologii i intensywnej terapii, medycyny ratunkowej oraz w dziedzinie medycyny rodzinnej w warunkach stacjonarnej, ambulatoryjnej i domowej opieki zdrowotnej; podejmuje leczenie pacjentów pod kierunkiem i nadzorem oraz opieką koordynatora stażu; zalicza sprawdziany i kolokwium z zakresu stażu w wybranej dziedzinie: zdaje Lekarski Egzamin Państwowy; zalicza staż podyplomowy.</p>
13.	Pielęgniarka i położna	222101 223101	<p>Pielęgniarka Udziela świadczeń zdrowotnych, a w szczególności świadczeń pielęgnacyjnych, zapobiegawczych,</p>

			<p>diagnostycznych, leczniczych, rehabilitacyjnych oraz z zakresu promocji zdrowia w stosunku do osób zdrowych, chorych, niepełnosprawnych, dzieci i młodzieży oraz ich rodzin, w warunkach stacjonarnej, ambulatoryjnej i domowej opieki zdrowotnej.</p> <p>Położna</p> <p>Udziela świadczeń zdrowotnych, a w szczególności świadczeń pielęgnacyjnych, zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych, rehabilitacyjnych oraz promocji zdrowia w zakresie opieki nad kobietą, kobietą ciężarną, rodzącą i położnicą oraz noworodkiem, w warunkach stacjonarnej, ambulatoryjnej i domowej opieki zdrowotnej.</p>
14.	Księgowy (samodzielny)	331301	<p>Odpowiada za prowadzenie operacji finansowych zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości; zajmuje się księgowaniem dokumentów oraz sprawdzaniem poprawności rachunkowej przygotowywanych deklaracji podatkowych i sprawozdań.</p>
15.	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	<p>Montuje ściany działowe, sufity podwieszane oraz obudowy konstrukcji dachowych w systemie suchej zabudowy, montuje płyty podłogowe i okładziny ściennie w suchej zabudowie, wykonuje pomocnicze prace malarsko-tapeciarskie oraz posadzkarsko-okładzinowe.</p>

16.	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	821105	Wykonuje prace związane z przygotowaniem do montażu, montażem, kontrolą działania i regulacją urządzeń różnych gałęzi przemysłu, np.: przemysłu drzewnego, spożywczego, włókienniczego, papierniczego, odzieżowego, a także rolnictwa; wykorzystuje przyrządy i uchwyty montażowe (uniwersalne i specjalne) oraz narzędzia ślusarsko monterskie, urządzenia diagnostyczne do kontroli i regulacji maszyn.
17.	Psycholog i psychoterapeuta	263401 229905	Psycholog Prowadzi badania, analizuje procesy psychiczne i zachowania indywidualne i grupowe ludzi oraz stosuje tę wiedzę w celu lepszego przystosowania jednostki lub grup do życia społecznego i rozwoju osobistego, edukacyjnego lub zawodowego; prowadzi działania profilaktyczne i terapeutyczne w stosunku do osób z zaburzeniami somatycznymi i psychicznymi, diagnozuje skutki dziedziczności oraz wpływ różnorodnych czynników (np. społecznych) na psychikę ludzką, prowadzi poradnictwo i doradztwo psychologiczne w zakresie doboru i szkolenia zawodowego lub zatrudnienia; prowadzi działalność korekcyjno-wyrównawczą, w celu usunięcia niedoborów rozwojowych oraz braków w wiadomościach, umiejętnościach i postawach dzieci i młodzieży.

			<p>Psychoterapeuta          Prowadzi terapię osób uzależnionych, z zaburzeniami osobowości, chorobami psychicznymi, fobiami, nerwicami; pomaga rozwiązywać problemy małżeńskie, rodzinne, zawodowe za pomocą różnorodnych metod i technik psychoterapeutycznych, takich jak: psychoanaliza, muzykoterapia, treningi interpersonalne, ćwiczenia relaksacyjne, hipnoza, gry, psychodramy, pozytywne myślenie oraz zajęcia plastyczne, indywidualnie lub grupowo w celu modyfikacji zachowań klientów.</p>
18.	<p>Pozostali funkcjonariusze służby więziennej</p> <p>Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych</p>	335690	Opis w opracowaniu
19.	<p>Funkcjonariusze służb specjalnych</p> <p>Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych</p>	335701	<p>Zajmuje się działaniami na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego kraju, przeciwdziałania terroryzmowi oraz kontrwywiadem; podejmuje działania na rzecz rozpoznawania, zapobiegania i zwalczania zagrożeń i przestępstw o charakterze krajowym i międzynarodowym; odpowiada za bezpieczeństwo i ochronę najwyższych urzędników państwowych, w tym także przedstawicieli delegacji zagranicznych.</p>



20.	<p>Funkcjonariusz Służby Ochrony Państwa</p> <p>Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych</p>	541301	<p>Funkcjonariusz Służby Ochrony Państwa wykonuje obowiązki określone w ustawie o Służbie Ochrony Państwa. Sprawuje ochronę osób oraz obiektów i urządzeń ważnych ze względu na dobro i interes państwa (z wyłączeniem obiektów służących Ministrowi Obrony Narodowej i Ministrowi Sprawiedliwości) oraz prowadzi rozpoznanie pirotechniczno-radiologiczne obiektów Sejmu i Senatu; posiada ustawowe prawo stosowania środków przymusu bezpośredniego i broni palnej.</p>
21.	<p>Policjant służby kryminalnej</p> <p>Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych</p>	335502	<p>Prowadzi działania mające na celu rozpoznanie, zapobieganie, ujawnianie i zwalczanie przestępczości o charakterze kryminalnym; poszukuje osób zaginionych i ściga osoby poszukiwane; wykonuje czynności procesowe, w celu ustalenia, czy popełniono przestępstwo, ustala jego sprawcę i pociąga do odpowiedzialności karnej; wykonuje ekspertyzy kryminalistyczne na potrzeby organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości oraz czynności techniczno-kryminalistyczne podczas oględzin miejsca zdarzenia, osób i rzeczy.</p>
22.	<p>Policjant służby prewencji</p>	335504	<p>Prowadzi rozpoznanie i zapobiega przestępczości, wykroczeniom oraz zjawiskom kryminogennym, a także zapewnia spokój i porządek</p>

	Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych		w miejscach publicznych; współdziała w tym zakresie z zainteresowanymi organami państwowymi, samorządowymi i organizacjami społecznymi.
23.	Policjant służby wspomagającej Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335505	Zajmuje się działalnością wspomagającą policjantów służby prewencyjnej i kryminalnej w zakresie organizatorskim, logistycznym i technicznym.
24.	Funkcjonariusz służby ochrony Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335601	Spełnia zadania publiczne w zakresie wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania, nadzorując w zakładach karnych osoby odbywające kary pozbawienia wolności i w aresztach śledczych osoby tymczasowo aresztowane, dysponując bronią palną, chemicznymi i mechanicznymi środkami obezwładniającymi, urządzeniami łączności i pojazdami służbowymi.
25.	Funkcjonariusz służby penitencjarnej Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335602	Planuje, organizuje i prowadzi zajęcia wychowawcze oraz sprawuje opiekę wychowawczą nad osobami tymczasowo aresztowanymi, przebywającymi w areszcie śledczym, i skazanymi, przebywającymi w zakładzie karnym; współdziała z sądem, rodziną, szkołą, zakładem pracy, innymi instytucjami i organizacjami w celu zapewnienia wychowankom warunków prawidłowego rozwoju

			społecznego, ochrony, a także pomocy w trudnych sytuacjach.
26.	Funkcjonariusz służb specjalnych  Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335701	Zajmuje się działaniami na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego kraju, przeciwdziałania terroryzmowi oraz kontrwywiadem; podejmuje działania na rzecz rozpoznawania, zapobiegania i zwalczania zagrożeń i przestępstw o charakterze krajowym i międzynarodowym; odpowiada za bezpieczeństwo i ochronę najwyższych urzędników państwowych, w tym także przedstawicieli delegacji zagranicznych.
27.	Funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej  Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335104	Funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej, poza wykrywaniem i zwalczaniem nieprawidłowości potencjalnie zagrażających bezpieczeństwu finansowemu Rzeczypospolitej Polskiej, realizuje zadania polegające na zapewnianiu ochrony i bezpieczeństwa obszaru celnego Wspólnoty Europejskiej, w tym zgodności z prawem przywozu oraz wywozu towarów z tego obszaru, a także wykonywaniu obowiązków określonych w przepisach odrębnych, w szczególności w zakresie podatku akcyzowego oraz podatku od gier.
28.	Policjant służby kontrterrorystycznej	335506	Policjant służby kontrterrorystycznej prowadzi działania mające na celu przeciwdziałania terroryzmowi

	Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych		i jego fizyczne zwalczanie oraz organizowanie, koordynowanie i nadzorowanie działań Policji w tym zakresie. Współpracuje z krajowymi i zagranicznymi formacjami właściwymi w sprawach przeciwdziałania terroryzmowi i jego zwalczania.
29.	Policjant służby spraw wewnętrznych  Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335507	Policjant służby spraw wewnętrznych wykonuje czynności dochodzeniowo-śledcze, w tym prowadzi: postępowania przygotowawcze w zakresie rozpoznawania, zapobiegania i zwalczania przestępczości popełnianej przez policjantów i pracowników Policji oraz przestępstw przeciwko obrotowi gospodarczemu popełnianych na szkodę Policji, wykrywania i ścigania sprawców tych przestępstw, także w zakresie zleconym przez Inspektora Nadzoru Wewnętrznego (MSWiA), funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa, strażaków i pracowników Państwowej Straży Pożarnej.
30.	Policjant służby śledczej  Na poziomie barometru zawodów: pracownicy służb mundurowych	335508	Policjant służby śledczej pełni służbę w jednostce organizacyjnej Policji służby śledczej - Centralne Biuro Śledcze Policji (CBŚP), realizującej na terenie całego kraju rozpoznania, zapobiegania i zwalczania przestępczości zorganizowanej; prowadzi dochodzenia lub śledztwa, które

			mają na celu zgromadzenie materiału dowodowego przed przekazaniem go do prokuratury, a w finale do sądu.
31.	Nauczyciel niesłyszących i słabosłyszących (surdopedagog) (na poziomie barometru: Nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych)	235201	Prowadzi zajęcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńcze z dziećmi i młodzieżą głuchą w: przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych i ośrodkach szkolno-wychowawczych dla głuchych, przy wykorzystaniu aparatury słuchowej, języka migowego, alfabetu palcowego oraz mowy dźwiękowej, w celu opanowania przez uczniów wiadomości i umiejętności przewidzianych programem nauczania; przygotowuje uczniów głuchych do pełnego uczestnictwa w życiu wśród ludzi słyszących.
32.	Nauczyciel niedostosowanych społecznie (pedagog resocjalizacji, socjoterapeuta) (na poziomie barometru: Nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych)	235202	Udziela pomocy dzieciom i młodzieży z zaburzeniami w funkcjonowaniu społecznym, zaniedbanych wychowawczo, z rodzin patologicznych; prowadzi grupową terapię udzielając wsparcia w przełamywaniu problemów rozwojowych i egzystencjalnych w szkołach i w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.
33.	Nauczyciel niewidomych i słabowidzących (tyflop pedagog) (na poziomie barometru: Nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych)	235203	Prowadzi zajęcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńcze z dziećmi i młodzieżą niewidomą i niedowidzącą w: przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych, ośrodkach szkolno-wychowawczych,

			przygotowując tych uczniów i wychowanków do pełnego uczestnictwa w życiu społeczeństwa, w tym do wykonywania odpowiedniego zawodu.
34.	Nauczyciel przewlekle chorych oraz osób z niepełnosprawnością ruchową (na poziomie barometru: Nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych)	235204	Prowadzi zajęcia terapeutyczno-dydaktyczno-wychowawcze w placówkach leczniczych (szpitalach, klinikach, sanatoriach, prewentoriach i oddziałach terapeutycznych) oraz szkołach i ośrodkach szkolno-wychowawczych dla dzieci chorych z uszkodzonym narządem ruchu i z mikrouszkodzeniami centralnego układu nerwowego.
35.	Nauczyciel osób z niepełnosprawnością intelektualną (oligofrenopedagog) (na poziomie barometru: Nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych)	235205	Prowadzi zajęcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńcze z dziećmi i młodzieżą upośledzoną umysłowo w różnym stopniu w: przedszkolach specjalnych, szkołach podstawowych specjalnych, specjalnych szkołach przysposabiających do pracy, szkołach zawodowych specjalnych, specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych; przygotowuje uczniów upośledzonych umysłowo, w miarę ich możliwości, do pełnego uczestnictwa w życiu społeczeństwa.
36.	Pozostali nauczyciele pracujący z osobami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (na poziomie barometru: Nauczyciel szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych)	235290	Opis w opracowaniu
37.	Nauczyciel przedszkola	234201	Prowadzi zajęcia dydaktyczno-wychowawcze z dziećmi w wieku od 3 do 6 lat, w zakresie minimum

			programowego wychowania przedszkolnego.
38.	Opiekun osoby starszej	341202	Świadczy osobom starszym usługi opiekuńczo-wspierające; rozpoznaje możliwości oraz ograniczenia w funkcjonowaniu osoby starszej wynikające z rodzaju i stopnia niepełnosprawności; rozpoznaje i interpretuje sytuacje społeczne, warunki życia, relacje z rodziną, grupą i środowiskiem lokalnym osoby starszej; dobiera metody, techniki, narzędzia i formy realizacji działań opiekuńczo-wspierających do sytuacji życiowej, stanu zdrowia, rozpoznanych problemów i potrzeb osoby starszej; udziela wsparcia emocjonalnego i aktywizuje osoby starsze do samodzielności życiowej w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności; nawiązuje, podtrzymuje i rozwija współpracę z podmiotami działającymi na rzecz osób starszych w środowisku lokalnym.
39.	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	932990	Opis w opracowaniu.
40.	Pracownik produkcji	754903	Pracownik produkcji zajmuje się najczęściej pracą przy linii produkcyjnej. Do jego głównych zadań należy m.in.: wykładanie towarów na taśmę produkcyjną, etykietowanie oraz pakowanie wyrobów gotowych. Do obowiązków na tym stanowisku można także zaliczyć przeprowadzanie kontroli jakości

			produktów/wyrobów przemysłowych.
41.	Pracownik biurowy	411003	Pracownik biurowy znajduje zatrudnienie praktycznie w każdej jednostce począwszy od małej firmy, urzędu po duże korporacje. Obowiązki pracownika biurowego zależą od charakteru urzędu/ firmy/ korporacji, jego wielkości oraz modelu zarządzania. Pracownik biurowy zajmuje się szeroko pojmowaną dokumentacją: prowadzi rozmowy telefoniczne, organizuje spotkania, asystuje kierownictwu, obsługuje klientów/petentów, przygotowuje dokumenty – sprawozdania, pisma, odpowiedzi, raporty, porządkuje oraz archiwizuje dokumentację firmy itp. z wykorzystaniem dedykowanych programów komputerowych.
42.	Pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką)	911207	Zajmuje się sprzątaniami i utrzymaniem właściwego stanu sanitarno-higienicznego w obiektach, mieszkaniach, domach prywatnych; dba o ogólny wygląd pomieszczeń.
43.	Pracownik rozbioru mięsa	751102	Pracownik rozbioru mięsa wykonuje czynności rozbioru tusz, półtuszy i ćwierćtuszy na części zasadnicze; dobiera i przygotowuje do produkcji surowce, dodatki oraz materiały pomocnicze do produkcji wędlin.
44.	Hodowca drobiu	612201	Planuje, organizuje i wykonuje prace związane z chowem i hodowlą drobiu oraz prowadzi sprzedaż drobiu i produktów drobiarskich.



45.	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	921201	Wykonuje prace związane z chowem i hodowlą zwierząt: bydła, trzody chlewnej koni, owiec, kóz, drobiu, królików itp. w gospodarstwach rolnych; sprawuje opiekę nad zwierzętami i zapewnia im odpowiednie warunki chowu; posługuje się prostymi narzędziami ręcznymi i urządzeniami mechanicznymi; dba o czystość zwierząt i zagród.
46.	Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	821302	Montuje, instaluje i uruchamia podzespoły elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń, posługując się dokumentacją techniczną, narzędziami ślusarskimi, elektromonterskimi oraz elektronicznymi, prostymi przyrządami pomiarowymi, w celu diagnozowania stanu technicznego, sprawdzania funkcjonalności i regulowania parametrów urządzeń.
47.	Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	821906	Składa z poszczególnych elementów gotowy wyrób z tworzywa sztucznego, jak: lalki, pudełka, zabawki itp., ewentualnie montuje wyrób częściowo, jeżeli przewidziany jest dalszy montaż u użytkownika.
48.	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209	Obsługuje i nadzoruje urządzenia służące do wytwarzania wyrobów z tworzyw sztucznych; obsługuje urządzenia pomocnicze do podawania surowca i odbioru przetworzonego tworzywa; sortuje półprodukty oraz gotowe produkty, kwalifikuje je według jakości i pakuje; nadzoruje

			i kontroluje prawidłowości przebiegu procesów przetwarzania tworzyw sztucznych.
49.	Lakiernik tworzyw sztucznych	713204	<p>Lakiernik tworzyw sztucznych nanosi powłokę lakierniczą na powierzchnie elementów z tworzyw sztucznych.</p> <p>Lakiernik tworzyw sztucznych jest zawodem produkcyjno-usługowym. Celem jego pracy jest nałożenie powłoki lakierniczej na powierzchnię elementu z tworzywa sztucznego. Lakiernik tworzyw sztucznych dobiera odpowiedni lakier (rodzaj i kolor) oraz materiały lakiernicze, przygotowuje je do naniesienia na powierzchnię, przygotowuje powierzchnię do lakierowania (w zależności od jej rodzaju i stopnia zanieczyszczenia usuwając nierówności, stare powłoki lakiernicze). Zabezpiecza niemalowane elementy przed zabrudzeniem. Dobiera odpowiednie narzędzia i urządzenia do lakierowania oraz nakłada powłokę lakierniczą, a następnie ocenia wykonaną pracę. Jego obowiązkiem jest przestrzeganie przepisów BHP, ochrony ppoż. i ochrony środowiska, zachowanie zasad technologicznych i przestrzeganie norm jakościowych. Lakiernik tworzyw sztucznych jest odpowiedzialny za właściwe stosowanie lakieru i materiałów lakierniczych (szpachłówki, kity, kleje, podkłady, materiały polerskie)</p>

			oraz prawidłową eksploatację narzędzi i urządzeń.
50.	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	812107	Obsługuje i nadzoruje maszyny i urządzenia odlewni; prowadzi procesy technologiczne w odlewni oraz eksploatuje użytkowane maszyny i urządzenia zgodnie z dokumentacją techniczną (DTR, instrukcje, normy) i obowiązującymi procedurami oraz przestrzegając przepisów bhp, ppoż. i ochrony środowiska.

Aby obraz konkretnych zawodów na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy był pełniejszy, warto na zakończenie poszerzyć go o badania dotyczące kluczowych w kontekście procesu sprawiedliwej transformacji regionu czynników, które mają największe znaczenie dla zwiększania zatrudnienia w przedsiębiorstwach - na podstawie Raportu z badań zrealizowanych przez Główny Instytut Górnictwa w 2023 roku.<sup>9</sup>

W opinii respondentów (przedsiębiorców branż pozagórnicznych) zdecydowanie największe znaczenie dla zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwach mają umiejętności pracownika oraz kwalifikacje pracownika (odpowiednio: 35,2% oraz 30,1%). Oba wymienione czynniki były również najczęściej wskazywane przez badanych jako czynniki o wysokim znaczeniu (odpowiednio:

<sup>9</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego wspólnie z partnerami: Głównym Instytutem Górnictwa, Górnictwem Izba Przemysłowo-Handlową i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce, realizuje projekt pn. „Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji (ROPT)”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, w ramach Osi Priorytetowej I Nowoczesna gospodarka, Działanie 1.4. Wsparcie ekosystemu innowacji, Poddziałanie 1.4.3. Zarządzanie i wdrażanie regionalnego ekosystemu innowacji województwa śląskiego - transformacja regionu. Jego celem jest gromadzenie i rozpowszechnianie wiedzy na temat procesów społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie. Raport Końcowy prezentuje wiedzę i wyniki uzyskane z całości badań przeprowadzonych przez Główny Instytut Górnictwa w ramach projektu ROPT.

33,8% i 33,1%). Trzecim w kolejności czynnikiem o bardzo wysokim znaczeniu była sytuacja na lokalnym rynku pracy (10, 5%), wysokim znaczeniu – wsparcie dla przekwalifikowania pracujących (16,2%).

W kolejnym pytaniu badani oceniali znaczenie wskazanych im przez badacza cech, które determinują podejmowanie decyzji o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Największe znaczenie dla przedsiębiorców mają odpowiednie umiejętności pracownika – 83,1% (50,7% bardzo wysokie, 32,4% wysokie).

Na zbliżonym poziomie była wskazywana odpowiednia wiedza - 80,2% (45% bardzo wysoko, 35,2% – wysoko). W bardzo wysokim i wysokim stopniu liczą się także takie cechy, jak umiejętności społeczne (77,4%) oraz profil zawodowy (67,6%).

Kompetencje, to kolejne oceniane przez badanych kryteria w obszarze podejmowania decyzji o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwie. W opinii respondentów, chęć nauki i otwartość na nowe rozwiązania jest obecnie najważniejszą kompetencją przy zatrudnianiu pracowników. Wskazało na nią 53,2% badanych. Bardzo wysoko zostały także ocenione: bardzo dobra organizacja czasu i samodzielność, umiejętność pracy w zespole i komunikatywność (odpowiednio po 51,4%) oraz łatwość w nawiązywaniu relacji z klientami (45%), orientacja na realizację celów (44,3%) oraz kreatywność (40,1%).

Ostatnimi w badaniu - poddanymi ocenie respondentów - były umiejętności. Respondenci wskazali, że największe zapotrzebowanie może wystąpić na umiejętności związane z wykonywaniem zadań polegających na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji (bardzo wysokie zapotrzebowanie – 42,2%, wysokie – 35,9%). W drugiej kolejności wskazali na umiejętności związane z wykonywaniem złożonych zadań praktycznych i technicznych (bardzo wysokie – 24,6%, wysokie – 35,9%) oraz umiejętności zaawansowane (bardzo wysokie – 26%, wysokie – 25,3%).



Wyniki badań ankietowych rozstrzygają kwestię kluczowych determinantów wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach na obszarach transformowanych. Tymi determinantami są umiejętności i kwalifikacje pracowników oraz czynnik strukturalny, którym jest sytuacja na rynku pracy. W tym świetle interesującymi są cechy pracownicze, na podstawie których na obszarach transformowanych podejmowane są decyzje przedsiębiorców o wzroście zatrudnienia. Tymi cechami są **ogólne umiejętności pracownika, odpowiednia wiedza, umiejętności społeczne i profil zawodowy**. W obszarze kompetencyjnym czynnikami decydującymi o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwie na obszarach transformowanych są **chęć nauki i otwartość na nowe rozwiązania, organizacja czasu i samodzielność, umiejętność pracy w zespole i komunikatywność, orientacja na realizację celów oraz kreatywność**. Z kolei obszar umiejętności został zdominowany przez wykonywanie zadań polegających na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji, wykonywaniem złożonych zadań praktycznych i technicznych oraz umiejętności zaawansowane.

Podsumowując, pracownik wpisujący się optymalnie w oczekiwania przedsiębiorców na obszarach transformowanych to osoba, która w pierwszej kolejności posiada oczekiwane przez pracodawcę umiejętności i wiedzę. Akceptuje potrzebę uczenia się i jest otwarta na nowe rozwiązania oraz umiejętnie wykonuje zadania polegające na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Ibidem, str. 18-23